

## Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Visioner, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Rokok Putra Masa Depan Nganjuk

Moch Fidix Pramudiya<sup>1</sup>, Soffia Pudji Estiasih<sup>2</sup>

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya<sup>1,2</sup>

Email: [fidixpramudiya@gmail.com](mailto:fidixpramudiya@gmail.com)<sup>1</sup>, [soffiapudjiestiasih@unipasby.ac.id](mailto:soffiapudjiestiasih@unipasby.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan visioner, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Perusahaan Rokok Putra Masa Depan Nganjuk. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Non-probability Sampling yaitu purposive sampling. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder dengan pengambilan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 102 responden. Data yang telah diperoleh di olah menggunakan SPSS versi 25. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ), kepemimpinan visioner ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ), serta ditemukan bahwa motivasi ( $X_1$ ), kepemimpinan visioner ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) Perusahaan Rokok Putra Masa Depan Nganjuk.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kepemimpinan Visioner, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja

Copyright © (2024) Seminar Hasil Riset dan Pengabdian ke 6

### ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of motivation, visionary leadership, and work discipline on employee work performance at the Nganjuk Putra Future Cigarette Company. The sampling technique uses a non-probability sampling technique, namely purposive sampling. The types of data used in this research are primary data and secondary data, with data collection using a questionnaire distributed among 102 research sources. The data obtained were processed using SPSS verification 25. The data analysis technique was carried out using multiple linear regression analysis. The research results show that motivation ( $X_1$ ) influences employee work performance ( $Y$ ), visionary leadership ( $X_2$ ) influences employee work performance ( $Y$ ), work discipline ( $X_3$ ) influences employee work performance ( $Y$ ), and it was found that motivation ( $X_1$ ), visionary leadership ( $X_2$ ), and work discipline ( $X_3$ ) have a simultaneous influence on employee work performance ( $Y$ ) of the Nganjuk Putra Future Cigarette Company.

**Keywords:** Motivation, Visionary Leadership, Work Discipline, Work Performance

### PENDAHULUAN

Industri tembakau merupakan usaha dalam melakukan pengembangan, persiapan untuk penjualan, pengiriman, pengiklanan, dan pendistribusian tembakau dan produk yang terkait dengan hasil tembakau salah satunya adalah rokok (Guyanie, 2013). Industri rokok di Indonesia tumbuh dengan pesat, dari semula hanya industri rumah tangga menjadi industri berskala besar nasional dan multinasional.

Berkembang pesatnya industri rokok di iringi penentangan oleh kelompok masyarakat yang peduli kesehatan dan lingkungan, tetapi hal ini tidak berpengaruh terhadap industri rokok untuk menurunkan produksi. Selain itu industri rokok telah berperan dalam perekonomian nasional sebagai penyumbang penerimaan negara melalui cukai (Rachmat, 2010). Untuk memenuhi permintaan produk, perusahaan terus meningkatkan kinerja dan produktivitas pada proses produksi secara efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya perusahaan yang baik menjadi hal penting untuk terus ditingkatkan, Keberadaan sumber daya manusia merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam sebuah perusahaan, baik perusahaan dalam skala besar maupun skala kecil. Sumber Daya Manusia sangatlah penting bagi organisasi atau perusahaan, karena di dalamnya tidak hanya membutuhkan alat akan tetapi juga membutuhkan tenaga manusia untuk mengelola suatu perusahaan serta menjalankan proses produksi di dalamnya. Berhasil tidaknya perusahaan memperoleh tujuan, ditentukan dari keahlian serta kemampuan SDM mengemban tugas yang di bebankan kepadanya.

Hal ini dikarenakan SDM masuk dalam kategori aset penting di perusahaan, maka dari itu manajemen haruslah bisa memotivasi sekaligus mengelola SDM dengan maksimal untuk meningkatkan kinerja yang di inginkan. Menurut (Sudiarti, 2020) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja yang dapat mencapai tujuan yang di inginkan. (Suslistyowati, 2021) menyatakan bahwa SDM merupakan manusia yang di pekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir, dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Pimpinan perusahaan selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas maupun keterampilannya dalam mengelola perusahaan serta bisa memotivasi karyawan untuk mampu mengantarkan perusahaan mencapai tujuan yang telah di tetapkan. SDM yang memiliki motivasi kerja akan mengembangkan organisasi atau perusahaan dengan motivasi kerja, pegawai akan bekerja lebih keras dan menciptakan prestasi kerja yang baik.

Dengan itu, dibutuhkan sebuah dorongan yang dapat membantu SDM meningkatkan kerjanya yang di sebut dengan motivasi. Menurut (Hafidzi, 2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Rivai, p 607,2018) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Theodora yatipai, 2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi dan prestasi kerja, serta motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Dengan demikian, motivasi mempunyai hubungan yang kuat dengan prestasi kerja karyawan di PT.Pos Indonesia Tipe C Manado yang dimana Untuk pimpinan agar lebih baik lagi dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya sebagaimana dengan misi dan visi perusahaan, sehingga kedepan prestasi kerja karyawan dapat meningkat, dan tujuan strategis perusahaan dapat tercapai. Motivasi sendiri tidak lepas dari kepemimpinan.

Adanya kepemimpinan yang baik disuatu perusahaan maka akan menciptakan sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya merupakan indikasi adanya kepemimpinan yang baik disuatu perusahaan sehingga dapat diciptakan suatu produk atau layanan jasa yang sesuai dengan keinginan konsumen (Dani, dan Munajah, 2021).

Menurut (Al Khajeh, 2018) Dalam keadaan yang berbeda peran seorang pemimpin diperlukan, yaitu terkait pengelolaan diri sendiri dan orang lain. Setiap pemimpin pasti mempunyai gaya tersendiri dalam mengendalikan organisasi yang di pimpinannya. Menurut (Min-Hsuan Tu et al., 2018) Salah satu bentuk kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan visioner menunjukkan bahwa salah satu bentuk kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ini disebabkan seorang pemimpin memiliki fungsi lain yaitu sebagai panutan dalam capaian kerja karyawan. Seperti halnya penelitian yang pernah dilakukan oleh (Titik Pratiwi, 2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan visioner mempengaruhi prestasi kerja karyawan melalui kreativitas karyawan. Selain motivasi dan kepemimpinan visioner, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut (Sutrisno, 2021:103) disiplin kerja adalah sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. (Nadeak, 2020:181) menyatakan bahwa salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik. Hal ini didukung oleh penelitian (Gerrit M. Pentury, 2022) bahwasanya disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Mangkunegara (2017) mengungkapkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.

Dari beberapa penelitian tersebut ditemukan adanya research gap. Temuan ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja melalui Motivasi, Kepemimpinan visioner, dan Disiplin kerja.

Perusahaan Rokok Putra masa depan Nganjuk merupakan perusahaan yang bergerak di industri hasil tembakau yang sering di singkat IHT. Perusahaan Rokok putra masa depan memperkerjakan lebih dari 200 karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan masing-masing personil, Perusahaan Rokok putra masa depan merupakan salah satu perusahaan rokok yang menerapkan kepemimpinan visioner yang memiliki visi menjadi perusahaan profesional yang mengutamakan kualitas produk, maka dari itu pimpinan menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang mampu menjelaskan tugasnya dengan baik dan menjalin kerjasama dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

Perusahaan Rokok putra masa depan selalu di tuntutan untuk memberikan pelayanan optimal serta mempertahankan prestasi kerja karyawannya agar selalu baik, mengingat prestasi kerja karyawan tidak selalu mengalami kenaikan, ada kalanya prestasi kerja karyawan juga mengalami penurunan. Disamping itu juga komunikasi pimpinan kepada bawahan di perusahaan ini perlu di perhatikan didalam meningkatkan Motivasi, dan Disiplin kerja karyawan. Seorang pemimpin harus mampu memotivasi kerja karyawan serta memberi arahan berdasarkan visi yang telah di buat oleh perusahaan. Selain itu Pemimpin harus dapat menciptakan sikap positif yang dapat meningkatkan motivasi serta disiplin karyawan ke arah yang positif sehingga dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan harmonis. Prestasi kerja karyawan di perusahaan rokok putra masa depan Nganjuk dipengaruhi oleh beberapa hal di antaranya Motivasi, Kepemimpinan visioner, dan juga Disiplin kerja karyawan itu sendiri maka dari itu ketika tidak adanya Motivasi, kepemimpinan visioner, dan juga disiplin maka prestasi kerja karyawan dan juga target perusahaan tidak akan dapat pernah tercapai.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi, kepemimpinan visioner, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan memahami



hubungan ini secara lebih mendalam, diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

## LANDASAN TEORI

### Sumber Daya Manusia

Menurut (Emron, Dkk,2020:10). manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Menurut (Kurniawati, 2021) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan

Jadi disimpulkan bahwasannya sumber daya manusia adalah seseorang yang melakukan kegiatan dengan kemampuan di segala bidang, baik secara fisik maupun non fisik, dan tenaga yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

### Motivasi

Menurut Robbin (2015) , motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) "Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Hal ini dapat di simpulkan bahwa motivasi mempunyai karakteristik yang dapat mempengaruhi orang lain secara individu maupun kelompok, dan memiliki tujuan yang sama

### Kepemimpinan Visioner

Menurut Hidayah (2016), Kepemimpinan visioner merupakan kemampuan pemimpin dalam perumusan, penciptaan, sosialisasi, dan implementasi pemikiran ideal yang dipercaya sebagai cita-cita organisasi atau perusahaan dimasa mendatang, antara anggota organisasi dan stakeholder yang harus direalisasikan oleh komitmen dari semua anggota. Menurut (Siswanti, 2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan visioner melibatkan kesanggupan, kemampuan, kepiawaian yang luar biasa untuk menawarkan kesuksesan dan kejayaan pada masa depan.

Dapat di simpulkan bahwa dalam membangun organisasi kepemimpinan visioner mampu memberikan arti yang jelas pada setiap aktivitas serta menentukan langkah aktivitas dengan cermat sehingga organisasi dapat tumbuh dan meningkat

### Disiplin Kerja

Menurut (Zainal, 2017:599) mengemukakan bahwa: "disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut (Keith Davis, dalam Mangkunegara, 2017) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja

adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

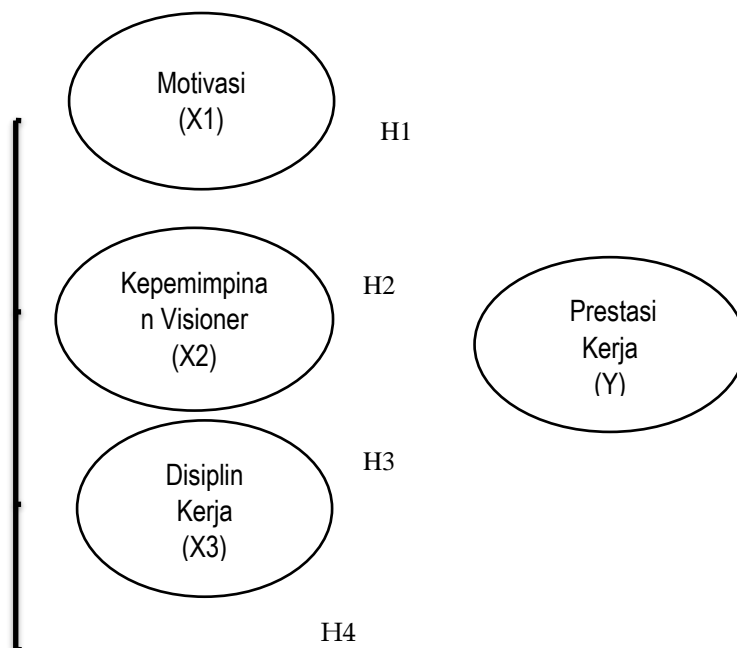
Dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu manifestasi diri sebagai upaya untuk dapat meningkatkan perilaku individu agar mengikuti prinsip, dan selalu mengikuti peraturan yang ada.

### Prestasi Kerja

Menurut (Mangkunegara,2017), Pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Selanjutnya menurut (Simanjuntak,2017), prestasi kerja adalah sebagai perbandingan antara hasil nyata yang dicapai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya.

Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja secara kuantintitas dan kualitas yang diperoleh oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

### Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

### METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini karyawan Perusahaan Rokok Putra Masa Depan Nganjuk sejumlah 137 karyawan bagian produksi dengan jumlah sampel sebesar 102 responden. Penelitian ini memakai teknik purposive sampling untuk penentuan sampel. Kuesioner di bagikan kepada 102 responden yang hasilnya akan di analisis menggunakan program spss versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Tujuan uji validitas adalah untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan-pernyataan pada kuesioner sanggup untuk mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Peingujian ini dilakukan dengan melihat koefisien suatu item yang nilai kritisnya diatas 0,05 pada taraf signifikansinya, maka item tersebut dinyatakan valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk masing-masing item kuesioner

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R-Hitung	Coralate	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1.1	0,770	0,05	Valid
	X1.1.2	0,721	0,05	Valid
	X1.2.1	0,626	0,05	Valid
	X1.2.2	0,700	0,05	Valid
	X1.3.1	0,672	0,05	Valid
	X1.3.2	0,641	0,05	Valid
	X1.4.1	0,598	0,05	Valid
	X1.4.2	0,569	0,05	Valid
	X1.5.1	0,566	0,05	Valid
	X1.5.2	0,658	0,05	Valid
Kepemimpinan visioner (X2)	X2.1.1	0,591	0,05	Valid
	X2.1.2	0,502	0,05	Valid
	X2.2.1	0,635	0,05	Valid
	X2.2.2	0,543	0,05	Valid
	X2.3.1	0,643	0,05	Valid
	X2.3.2	0,631	0,05	Valid
	X2.4.1	0,616	0,05	Valid
	X2.4.2	0,528	0,05	Valid
Disiplin kerja (X3)	X3.1.1	0,640	0,05	Valid
	X3.1.2	0,652	0,05	Valid
	X3.2.1	0,706	0,05	Valid
	X3.2.2	0,662	0,05	Valid
	X3.3.1	0,655	0,05	Valid
	X3.3.2	0,697	0,05	Valid
	X3.4.1	0,664	0,05	Valid
	X3.4.2	0,776	0,05	Valid
Prestasi kerja (Y)	Y1.1.1	0,709	0,05	Valid
	Y1.1.2	0,778	0,05	Valid
	Y1.2.1	0,741	0,05	Valid

	Y1.2.2	0,691	0,05	Valid
	Y1.3.1	0,703	0,05	Valid
	Y1.3.2	0,741	0,05	Valid
	Y1.4.1	0,737	0,05	Valid
	Y1.4.2	0,753	0,05	Valid

Pada Tabel 1 hasil Uji Validitas menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dari nilai korelasi 0,05. Terlihat tabel menunjukkan bahwa Motivasi (X1), Kepemimpinan visioner (X2), Disiplin kerja (X3) dan Prestasi kerja (Y) menunjukkan lebih besar dari 0,05 maka seluruh indikator dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Untuk menguji reliabilitas dapat mengacu pada nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), dimana suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0.7. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

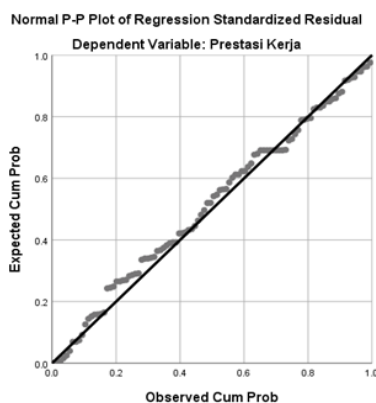
Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi (X1)	0,760	0,60	Reliabel
Kepemimpinan Visioner (X2)	0,741	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,767	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,778	0,60	Reliabel

Pada tabel 2 terlihat nilai koefisien reliabilitas Cronbach' *alpha* dari masing-masing variabel lebih besar atau diatas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item indikator-indikator tersebut reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018:161). Hasil tersebut dapat dilihat dari uji non parametrik P-Plot dan uji parametrik One Sample Kolmogrof-Smirnof (KS). Dari hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 2 Uji Normalitas P plot

Pada Gambar 2 dapat dilihat banyak titik-titik p-plot berada di sekeliling garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorof-Smirnov

	<i>Unstandardized Residual</i>	
<b>N</b>		102
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.19351389
	<i>Absolute</i>	0,73
	<i>Positive</i>	0,40
	<i>Negative</i>	-0,73
<i>Test Statistic</i>		0,073
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200

Sumber: Data olahan hasil SPSS (2024)

Pada Tabel 3 dari hasil uji normalitas menunjukkan nilai *asym sig (2-tailed)* pada tabel penelitian sebesar 0,200, maka nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data distribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Apabila variabel independent saling berkorelasi maka variabel tersebut tidak orthogonal (Ghozali, 2018:107). Nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF) digunakan untuk menentukan apakah ada atau tidak multikolinearitas. Nilai cutoff yang paling umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10. Apabila nilai tolerance lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. diperoleh hasil sebagai berikut:



**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas**

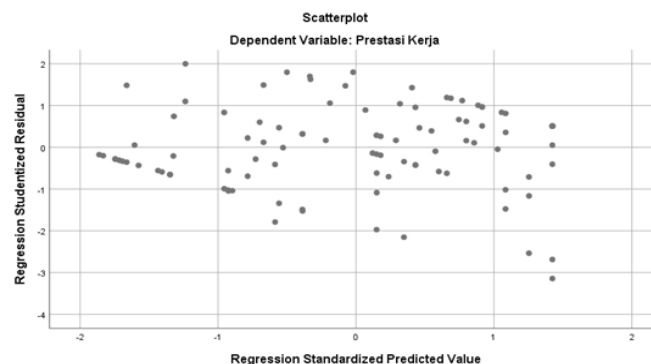
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	0,302	3,308
Kepemimpinan Visioner	0,487	2,055
Disiplin Kerja	0,409	2,447

Sumber: Data olahan hasil SPSS (2024)

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa batas nilai tolerance adalah 0,10 atau batas nilai VIF adalah 10. Jika  $VIF \geq 10$  dan nilai toleransi  $\leq 0,10$ , maka terjadi multikolinearitas. Pada hasil pengujian ini menyatakan bahwa hasil analisis nilai VIF pada variabel bebas tidak lebih besar dari 10, maka variabel ini disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas dengan variabel independent lainnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi residual dari pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain, maka dikatakan sebagai homoskedastisitas dan jika tidak dikatakan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik merupakan yang homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137). Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara melihat scatterplot yang tidak membentuk pola ataupun acak, dan titik-titiknya tersebar di atas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berikut hasil uji heteroskedastisitas .



Gambar 3 Uji Heterokedastisitas

Pada Gambar 3 menunjukkan pola titik-titik tersebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

### Uji Autokorelasi

Tujuan uji autokorelasi adalah untuk menentukan apakah ada hubungan antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Apabila korelasi terjadi, maka disebut ada masalah autokorelasi (Ghozali, 2018:111). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya.

Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
2,033

Sumber: Data olahan hasil SPSS (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 6 diketahui nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2,033 sedangkan nilai  $d_u$  sebesar 1,7383. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, nilai *Durbin-Watson* (DW test), sebesar 2,033 sedangkan nilai  $d_u$  yaitu sebesar 1,7383 serta lebih kecil dari nilai  $4-d_u$  yaitu 2,2617. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada penelitian ini.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi atau uji R-square ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. (Ghozali, 2018:97). Koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan nilai R Square. Hasil koefisien determinasi penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.670 <sup>a</sup>	0.449	0.432	2.227

Sumber: Data olahan hasil SPSS (2024)

Berdasarkan pada Tabel 7 hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 0,432 yang berarti bahwa variabilitas variabel dependen yaitu Prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independent dalam penelitian ini adalah sebesar 0,432 atau 43,2% artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 43,2%, sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

### Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara individual maupun parsial (Ghozali, 2018:179). Uji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 5% atau  $(\alpha) = 0,05$  dengan memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai sig. penelitian  $< 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  di terima.
- 2) Apabila nilai sig. penelitian  $> 0,05$  maka  $H_0$  di terima dan  $H_1$  ditolak. Hasil pengujian menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Model	t	Sig.	Kesimpulan
Motivasi	2.724	0.000	Berpengaruh
Kepemimpinan Visioner	.409	0.000	Tidak Berpengaruh
Disiplin Kerja	2.626	0.000	Berpengaruh

Sumber : Output SPSS Data Diolah (2024)

Pada variabel Motivasi ( $X_1$ ) nilai sig.  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Prestasi kerja ( $Y$ ). Pada variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) nilai sig.  $0.000 > 0,05$ , maka  $H_0$  di terima dan  $H_1$  di tolak sehingga dapat disimpulkan Kepemimpinan visioner ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel Prestasi kerja ( $Y$ ). Pada variabel Disiplin kerja ( $X_3$ ) nilai sig.  $0.000 < 0,05$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  di terima sehingga dapat disimpulkan Disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel Prestasi kerja ( $Y$ ).

### Uji F (Simultan)

Tujuan uji simultan F adalah untuk mengetahui apakah variabel independent mempengaruhi variabel dependen secara keseluruhan atau tidak (Ghozali, 2018:179). Pada penelitian ini, uji statistik F dilakukan dengan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Berdasarkan dari hasil pengujian diperoleh tabel dibawah ini.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji F**

Model	F	Sig.
Regression	26.657	0.000

Sumber : Output SPSS Data Diolah (2024)

Dapat disimpulkan Pada Tabel 9 dapat dilihat hasil uji F 26.657, nilai sig. 0,000, dan  $(\alpha) = 0.05$ . Dari data  $df = (n-1)$  atau 102-1 diperoleh hasil F tabel yaitu 2.69.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih, dan juga untuk menggambarkan arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen (Ghozali, 2018:96). Untuk memudahkan perhitungan, program SPSS 26 digunakan, yang menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.339	3.806		1.665	.099
Motivasi	0.336	0.123	0.371	2.724	.008
Kepemimpinan visioner	0.057	0.140	0.044	.409	.683
Disiplin kerja	0.337	0.128	0.308	2.626	.010

Sumber: Data olahan hasil SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 10 diperoleh persamaan regresi linier berganda seperti pada persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6.339 + 0.336 X_1 + 0.057 X_2 + 0.337 X_3$$

Dari hasil persamaan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) adalah 6.339 yang menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi (X1), Kepemimpinan visioner (X2), Disiplin kerja (X3) memiliki nilai 0 maka Prestasi kerja (Y) sebesar 6.339.
2. Nilai koefisien X1 sebesar 0.336 serta memiliki nilai positif yang menunjukkan bahwa jika nilai motivasi (X1) meningkat sebesar 1 satuan maka nilai minat beli (Y) akan meningkat sebesar 0.336
3. Nilai koefisien X2 sebesar 0.057 serta memiliki nilai positif yang menunjukkan bahwa jika nilai kepemimpinan visioner (X2) meningkat sebesar 1 satuan maka nilai prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.057.
4. Nilai koefisien X3 sebesar 0.337 bernilai positif jika dimana terjadi peningkatan disiplin kerja (X3) meningkat sebesar 1 satuan maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0.337.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 1 menggunakan uji-t. Diperoleh motivasi sebesar 2,724 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat dinyatakan hipotesis diterima yang artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Syamsurizal. 2017) Pemberian motivasi bagi setiap karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Pemberian motivasi bagi setiap karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab

### **Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis 2 menggunakan uji-t. Diperoleh nilai kepemimpinan visioner sebesar .409 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat dinyatakan hipotesis diterima yang artinya kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rusmiwari, 2017) ditemukan pengaruh positif antara kepemimpinan visioner terhadap Prestasi kerja yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan visioner diterapkan oleh seorang pemimpin di suatu organisasi maka semakin baik pula kinerja atau prestasi dari para anggota organisasi tersebut.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis 3 menggunakan uji-t. Diperoleh variabel disiplin kerja sebesar 2,801 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat dinyatakan hipotesis diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Widiastri, dan Bagia, 2020) Peningkatan prestasi kerja akan berdampak pada perkembangan perusahaan. Pelaksanaan dan pengawasan dalam disiplin bekerja perlu dilakukan secara berkala. Seorang karyawan yang memiliki prestasi kerja dalam perusahaan tentunya memiliki disiplin kerja dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dengan tanggungjawab tersebut, karyawan dipantaskan untuk diberikan penghargaan, reward dan bonus terhadap prestasi yang telah diraihinya.

### **Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Kepemimpinan Visioner ( $X_2$ ), Dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).**

Hasil pengujian hipotesis 4 menggunakan uji-F. Diperoleh nilai variabel motivasi, kepemimpinan visioner, dan disiplin kerja sebesar 26,657 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat dinyatakan hipotesis diterima, yang artinya motivasi, kepemimpinan visioner, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa variable motivasi, kepemimpinan visioner, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dikarenakan ketiga variabel tersebut memiliki peran penting bagi sumber daya manusia perusahaan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Perusahaan Rokok Putra Masa Depan Nganjuk.
2. Kepemimpinan visioner tidak begitu berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Perusahaan Rokok Putra Masa Depan Nganjuk.



3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja di Perusahaan Rokok Putra Masa Depan Nganjuk.
4. Variabel Motivasi, dan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap variabel Prestasi kerja di Perusahaan Rokok Putra Masa Depan Nganjuk.
- 5.

#### DAFTAR PUSTAKA

- ELISA, E., & MALAWAT, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains (MES)*, 2(1), 15-25.
- Firmansyah, D. (2018). Analisis Implementasi Pemungutan Cukai Hasil Tembakau di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Herliana, K., Putri, T. A., & Saulina, T. (2022). PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER DAN DEMOKRATIS PADA PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK-HONDA. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 7(2), 280-289.
- Kasino. (2020). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN,. *JURNAL ECOBISMA*, 7(1), 20-30.
- Wahyuni, S., & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima. *Jurnal Serambi Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 106-112.
- Wijaya, B. O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(4), 63-72