

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PATRA KOMALA DI DUMAI

Yanti Komala Sari¹⁾

¹⁾Direktur PT. Patra Komala

Abstract. *This study aims to determine the factors Kepemimpinan, Motivation and Workplace Performance Against Discipline Employee Performance at PT. Patra Komala In Dumai. This research was conducted at PT. Komala patra Dumai. Target population are employees of PT Patra Komala Dumai totaling 65 people, conducted a census / saturation sampling that samples taken by the amount of the overall population. So the samples in this study were as many as 65 employees. The object of research as a factor of independently variable is Leadership, Motivation, Disilin work. While the dependent variable is Employee Performance. Hypothesis testing is performed using Multiple Regression Analysis Model.*

The results showed that the partial or t test of each variable only variables significantly influence the performance leadership of this can be seen from the variable Kepemimpinan of 2,935 is greater than t table 1.66, while the motivation variable and variable work discipline had no significant effect where the t test smaller than t table is 0.852 (motivation) and 0.453 (work discipline) and F test or simultaneous factor Leadership, motivation, and work discipline of 17.651 direct and significant impact on Employee Performance PT. Komala patra Dumai.

It can be concluded that simultaneous Leadership, Motivation and discipline are jointly significant effect on the performance variables. While only partially leadership variables significantly influence employee performance. From these results suggested to the management company can create leadership, motivation and discipline of work that can be accepted by all parties that can provide a good solution for the development and progress of the PT. Patra Komala.

Keywords : *Leadership, Discipline, Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Dalam pendekatan organisasi dan manajemen sumberdaya manusia, persaingan bisnis yang meningkat akan memaksa organisasi untuk memasukan masalah kualitas sumberdaya manusia ke dalam strategi pengembangan organisasi. Suatu organisasi di tuntut untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memacu semangat kerja pegawainya, tetapi juga dalam kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang baik kepada publik serta jasa lainnya yang bemutu. Daya saing suatu organisasi atau perusahaan akan sangat ditentukan oleh kompetensi mutu sumberdaya manusia yang dimilikinya. Kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada publik sebagai implementasi dari ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi sumber keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) yang sangat penting.

Tersediannya sumber daya manusia yang profesional dalam setiap organisasi adalah suatu *conditio sine qua non*: sesuatu yang tidak mungkin dapat ditawar-tawar lagi. Pertimbangan dasarnya adalah: masuknya kita dalam otonomi daerah, juga

meningkatnya tantangan dan tuntutan era globalisasi yang secara kuantitatif maupun kualitatif kadarnya semakin tinggi.

Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja didefinisikan sebagai "Hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*). Dengan melihat hasil kerja ini kita dapat melihat dari target yang di ingin kan dan berapa banyak yang terealisasi, faktor yang mempengaruhi kinerja ini yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Untuk itu Kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan, kinerja di sini dimaksudkan sebagai suatu ungkapan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Mangkunegara (2000) menyebutkan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan iklim organisasi yang baik. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada

kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

PT. Patra Komala sebagai perusahaan distribusi BBM di Dumai dengan jumlah karyawan sebanyak 65 orang juga mengalami permasalahan berkaitan dengan SDM yang dimiliki. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, maka ditemukan berbagai permasalahan seperti 1) *Kurang terlaksananya pelayanan secara optimal dikarenakan banyak karyawan yang kurang disiplin dalam mematuhi aturan.* 2) *Karyawan sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.* 3) *Karyawan dalam melaksanakan tugas cenderung tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, hal ini diduga disebabkan oleh suasana kerja yang kurang kondusif untuk melaksanakan tugas tersebut sehingga karyawan merasa tidak puas.*

Hal ini disebabkan masih kurangnya dari seorang pemimpin dalam menjalankan sistem kepemimpinannya. Pada intinya mereka mengemukakan bahwa, kepemimpinan merupakan kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan orang-orang ke tujuan yang dikehendaki. Melalui kemampuan yang dimiliki seseorang dapat menggerakkan dan mengarahkan orang lain untuk mengikuti kehendaknya. Dari hasil wawancara mengenai kepemimpinan yaitu:

- a. Masih belum optimal Kemampuan Membangun Hubungan
- b. Kemampuan Mencari dan Memberi Informasi, masih belum tersampaikan dengan baik sehingga kerja yang dilakukan sering terjadi keterlambatan atau bisa jadi kerjanya yang diberikan tidak dipahami oleh karyawan
- c. Kemampuan Membuat Keputusan, masih bersikap sepihak berdasarkan keinginan pemimpin saja tanpa mendengar masukan dari bawahannya.

Dalam mencapai tujuan organisasi motivasi juga mempunyai peran dalam menggerakkan karyawan. Menurut Rohman (2009:15) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dari hasil wawancara mengenai motivasi yaitu:

- a. kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan masih belum optimal sehingga kinerja yang ditargetkan tidak tercapai, disebabkan daya dorong mereka dalam bekerja tidak sesuai
- b. tingkat usaha yang dicurahkan tidak setimpal dengan upah yang diberikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veithzal : 2004).

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Selanjutnya Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Sedangkan menurut Robertson dalam Mahsun (2006) juga menyatakan bahwa pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang/jasa, kualitas barang/jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2000: 67), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2000:330) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Karakteristik situasi
- b. Bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja didalam organisasi. Lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan kinerja didalam organisasi. Lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan organisasi dan para pegawai terhadap pekerjaannya. Organisasi juga mempengaruhi kinerja, menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab untuk penilaian.

- c. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
- d. Karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten diseluruh pekerjaan dan pegawai yang mendudukinya.
- e. Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
- f. Tujuan-tujuan penilaian kinerja secara mendasar dapat digolongkan kepada dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan.
- g. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi.

Mathis-jackson (2006:378) mengartikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan tersebut pada umumnya untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yaitu a) Kuantitas dari hasil, b) Kualitas dari hasil, c) Ketetapan waktu dari hasil, d) Kehadiran, e) Kemampuan bekerja sama.

Kepemimpinan

Isyandi (2004), mendefinisikan beberapa pendapat bahwa kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri si pemimpin dan oleh karenanya kepemimpinan itu lalu dikaitkan dengan sifat pebawaan (traits), kepribacian (personality), kemampuan (ability) dan kesanggupan (capability) yang kesemuanya itu mengarah kepada ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, penentuan atas Kepemimpinan seseorang sebenarnya terletak pada bagaimana peran pengikut memberikan penilaian perilaku dan pemimpin ketika pemimpin berPengaruh dengan pengikutnya. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Individu dapat memandang pemimpin efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang didapatkan dan pengalaman kerja secara keseluruhan.

Sarros dan Butchatsky (2007) dalam Daryanto (2007), mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok guna mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat kepada individu dan organisasi. Menurut Stogdill dalam Gibson et al. (1997), kepemimpinan adalah suatu interaksi antar anggota suatu kelompok. Pemimpin merupakan agen perubahan. Ada suatu kebutuhan yang meningkat untuk mencari pemimpin yang sebaik mungkin untuk bekerja dalam institusi—institusi.

Berikut adalah beberapa teori tentang kepemimpinan menurut beberapa ahli, yaitu:

a. Teori Sifat (Trait Theory)

Pendekatan karakteristik atau sifat mengasumsikan bahwa sejumlah karakteristik dasar atau sekelompok karakteristik membedakan pemimpin dan non pemimpin. Karakteristik-karakteristik tersebut meliputi intelegensia, ketegasan, tinggi di atas rata-rata, kosakata yang baik, daya tarik, keyakinan diri, dan atribut-atribut serupa (Griffin, 2004).

b. Teori Perilaku

1. Studi Universitas Iowa

Studi Universitas Iowa pada akhir tahun 1930-an yang dilakukan oleh Lewin dan rekan-rekannya, mempelajari tiga Kepemimpinan, yaitu:

- Gaya Otokrasi; menggambarkan pemimpin yang biasanya cenderung memusatkan wewenang,
 - Gaya Demokratis; menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan. dalam mengambil keputusan, dan
 - Gaya Laissez Faire; menggambarkan pemimpin yang pada umumnya memberi kelompok kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai (Robbins dan Coulter, 2007).
- #### **2. Studi Ohio State University: Membentuk Struktur dan Konsiderasi.**

Penelitian kepemimpinan setelah Perang Dunia II adalah penelitian yang dipimpin oleh Fleishman dan rekan-rekannya di Ohio State University (OSU). Penelitian ini menghasilkan perkembangan teori dua faktor dan kepemimpinan, yang disebut sebagai faktor membentuk struktur dan faktor konsiderasi. Faktor membentuk struktur yaitu melibatkan perilaku dimana pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan Pengaruh-Pengaruh di dalam kelompok, sedangkan faktor konsiderasi atau pertimbangan adalah melibatkan perilaku yang menunjukkan persahabatan, menghargai, dan komunikasi antara pemimpin dan pengikutnya (Stogdill dalam Gibson et al., 1997).

3. Studi University of Michigan: Kepemimpinan Berpusat Pada Pekerjaan dan Berpusat Pada Karyawan

4. Managerial Grid (Kisi-kisi Manajerial)

Menurut Blake dan Mouton dalam Thoha (2007), dalam Managerial Grid, manajer berPengaruh dengan dua hal, yaitu produksi dan orang-orang. Grid (kisi-kisi) tersebut mengelompokkan Kepemimpinan ke dalam 81 kategori, namun penekanannya diberikan kepada empat kategori Kepemimpinan yang dikelompokkan sebagai gaya ekstrim dan satu gaya yang dikatakan di tengah-tengah gaya ekstrim tersebut.

5. Kepemimpinan Pancasila

Konsep kepemimpinan Pancasila pada prinsipnya tidak jauh berbeda dengan kepemimpinan situasional yang telah diungkapkan sebelumnya. Dengan kata lain, perilaku pemimpin disesuaikan dengan keberadaan para anggotanya. Azas kepemimpinan Pancasila ini, seperti yang dikemukakan oleh Suradinata (1998) memiliki tiga prinsip utama yang menggambarkan posisi ideal seorang pemimpin dalam berhadapan dengan bawahannya.

Motivasi

Terry yang dikutip Zainun (2003:66) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan.

Menurut Rivai (2004:455) "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu". Kemudian menurut Siagian (2004:138) bahwa Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Mangunegara (2006:93) mendefinisikan "Motif sebagai suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya".

Menurut Siagian (2003:329) terdapat tiga faktor penting yang mempengaruhi timbulnya motivasi kerja yaitu 1) Keinginan dan kebutuhan individu 2) Tujuan dan persepsi dari individu atau kelompok terhadap organisasi 3) Cara untuk merealisasi kebutuhan/tujuan tersebut.

Motivasi seorang pegawai disebabkan adanya rangsangan-rangsangan yaitu sebagai berikut :

1. Gaji yang mencukupi, terpenuhi kebutuhan hidupnya, dana sakit yang tersedia, bonus, dana pensiun.
2. Lingkungan dan tempat kerja yang baik.
3. Kesempatan untuk dapat mengambil keputusan dan menentukan kebijakan sendiri.
4. Tantangan pekerjaan

5. Keistimewaan, kedudukan dan gengsi pribadi

6. Perasaan seseorang anggota organisasi mau disejajarkan dirinya atau sikap simpatik rekan dan pimpinan.

7. Jaminan masa dinas dan jabatan, rumah dan kendaraan

Disiplin Kerja

Hasibuan (2003 ; 193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Nitisemito (2001 ; 199) mengartikan kedisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Handoko (2000 ; 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan Tohardi (2002 ; 393) mengatakan kedisiplinan adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat.

Dalam kaitan ini, Nitisemito (2001 ; 161) mengatakan indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut :

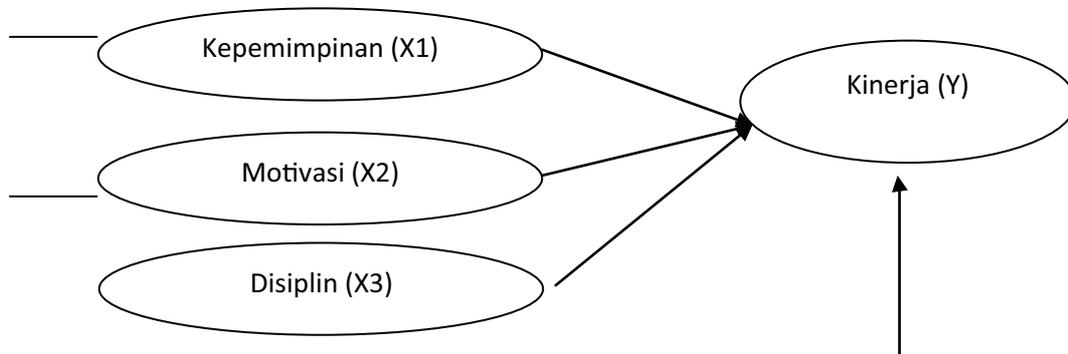
1. Turun/rendahnya produktivitas kerja.
2. Tingkat absensi yang naik/tinggi.
3. *Labour turnover* (tingkat perpindahan buruh yang tinggi).
4. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi.
5. Kegelisahan di mana-mana.
6. Tuntutan yang sering terjadi.
7. Pemogokan.

Menurut Hasibuan (2007:194) mengatakan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah 1) Tujuan dan Kemampuan. 2) Teladan Pimpinan 3) Balas Jasa 4) Keadilan 5) Waskat 6) Sanksi Hukuman 7) Ketegasan 8) Hubungan Kemanusiaan.

Kerangka Pemikiran

Ilustrasi model penelitian seperti terlihat pada gambar 1 :

Gambar 1 Model Penelitian



Sumber : Maryadi (2012) dan Susanti dan Baskoro (2012)

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Metode penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah seperti diuraikan pada bab pertama adalah metode survey penjelasan. Metode ini mencoba menghubungkan variabel dan menguji Pengaruh tersebut. Dengan demikian penelitian akan melalui proses verifikasi kebenaran pengaruh antar variabel dan proses deskripsi dimana pengaruh tersebut diberikan penjelasan atau signifikansinya dapat dijadikan tolak ukur penelitian. Jenis data yang diperlukan dalam pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder berupa tanggapan responden yang terekam dalam kuesioner, hasil observasi dan hasil

wawancara.

Populasi dan Sampel

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Patra Komala di Dumai berjumlah sebanyak 65 orang. Pengambilan sampel secara probabilitas dengan teknik *sensus/jenuh sampling* yaitu sampel yang diambil berdasarkan jumlah populasi secara keseluruhan. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 karyawan.

Analisis Data

Metode Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent yaitu variabel bebas (Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Pengaruh antara keduanya ini akan diformulasikan ke dalam persamaan (Sugiyono, 2007:251). Uji statistik dilakukan dengan Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Koefisien Determinasi (R^2)

Persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh besarnya Koefisien Determinasi (R^2). Hasil pengolahan menggunakan SPSS didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.682 ^a	.465	.438	.46146	.465	17.651	3	61	.000	1.863

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
 b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Pengaruh kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Setelah melakukan pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa t-hitung kepemimpinan (X1) 2.935 > t-tabel 1,66, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja terbukti (Ha diterima).

Hal ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan yang ada didalam PT. Patra Komala sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan seorang pemimpin untuk berkomunikasi dengan bawahan, mampu untuk membuat keputusan serta berpandangan visioner akan mampu membuat kinerja karyawan menjadi berbeda. Pada PT. Patra Komala para karyawan berpendapat bahwa pada dasarnya pimpinan cukup baik dalam menjalankan usaha namun kadang-kadang kurang mampu untuk mendengarkan keluhan karyawan selain itu konsep kedepan dari perusahaan kurang terlihat sehingga akan sulit dalam menghadapi persaingan dimasa yang akan datang. Dengan kepemimpinan yang ada saat ini telah terbukti bahwa dapat mempengaruhi kinerja sebagaimana disajikan Tabel 2 tentang Target dan Realisasi Penjualan BBM SOLAR PT. Patra Komala tahun 2008-2012, dimana kinerja dari perusahaan menurun dalam 5 tahun terakhir yang dibuktikan dengan target yang tidak pernah tercapai dan realisasi dari target turun dari tahun ketahun. Selain itu pada tabel 3 juga menggambarkan hal demikian dimana tingkat absensi yang terus meningkat dari tahun ketahun yang mencirikan kinerja karyawan semakin rendah. Hal ini dipicu oleh kepemimpinan perusahaan dimana kemampuan untuk berkomunikasi dengan karyawan masih kurang sehingga mengganggu kinerja perusahaan secara menyeluruh. Hal inilah yang mendukung membuktikan hasil penelitian dengan realita yang terjadi di PT. Patra Komala. Dapat disimpulkan bahwa dimana semakin baik pimpinan dalam memimpin suatu perusahaan maka dampaknya terhadap kinerja akan baik.

Selanjutnya dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustini Sulistyarningsih (2009) yang hasil penelitian berjudul Analisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi, karakteristik individu, *locus of control*, dan penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten Klaten. Dimana dari hasil pengujian hipotesisnya ditemukan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian peneliti lainnya yang dilakukan oleh Ety Indriani (2009) menemukan kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisah (2010) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel gaya kepemimpinan. Hasil serupan juga diperoleh dari penelitian Ngadiman (2013) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Selat di Jakarta. Sehingga dari hasil penelitian yang telah dilakukan, ternyata kepemimpinan yang di laksanakan oleh PT. Selat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dari hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu mendukung dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Motivasi terhadap kinerja didapat t-hitung motivasi kerja (X2) 0,852 < t-tabel 1,66 dengan nilai signifikansi = 0.397 > α = 5% (0.397 > 0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tidak terbukti (Ha ditolak). Sebagaimana telah dijelas dalam definisi variabel bahwa motivasi yang dimaksud adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk

melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Rohman, 2009). Dengan adanya motivasi yang kuat dari seorang karyawan untuk bekerja belum tentu memberikan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan.

Tujuan instansi akan tercapai dengan baik jika mampu menjaga motivasi dengan baik secara terus menerus dengan memperhatikan perubahan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sosial, penghargaan dan aktualisasi diri bagi karyawan merupakan hal yang semestinya disinergikan dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang terus berkembang pesat, sehingga mampu menyamakan antara keinginan instansi dengan kemampuan pegawainya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Patra Komala, bukan berarti motivasi tidak perlu dalam diri karyawan namun masih terdapat faktor lain yang mendorong terciptanya kinerja yang baik dari karyawan.

Pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.10 menjelaskan pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja pada PT. Patra Komala memiliki t hitung sebesar 0,453 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,66 atau nilai $\text{sign} = 0,652 > \alpha = 5\%$ ($0,652 < 0,05$) menyatakan H_0 ditolak. Kesimpulannya bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT. Patra Komala.

Faktor Disiplin Kerja dalam penelitian ini terbukti secara partial memberikan kontribusi yang tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Patra Komala. Dalam hal ini faktor-faktor Disiplin Kerja yang meliputi Mematuhi semua peraturan perusahaan, Penggunaan waktu secara efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas serta Tingkat absensi belum tentu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi yang diperlukan berdasarkan teoritis dan memahami teori-teori nampaknya tidak mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pada PT Patra Komala.

Dengan demikian jelas bahwa hasil diatas menerangkan bahwa tidak berpengaruhnya Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Patra Komala bertentangan dengan pendapat Suprpto (2009) yang menjelaskan bahwa dalam pengukuran kinerja, pegawai sangat dituntut untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan disiplin kerja yang tinggi untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku pada suatu instansi atau perusahaan. Sehingga untuk dapat meningkatkan kinerja yang ada di PT. Patra Komala faktor disiplin tidak memberikan pengaruh yang berarti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Hasil penelitian membuktikan aspek Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala. hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi uji t-hitung kepemimpinan lebih besar dari t-tabel .
2. Hasil Penelitian membuktikan aspek Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala. Dengan demikian motivasi pegawai yang tinggi tidak serta merta merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena selain motivasi yang ada dalam diri karyawan diperlukan adanya motivasi yang lebih nyata dari perusahaan terhadap karyawan.
3. Hasil Penelitian membuktikan aspek Disiplin tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi uji t-hitung lebih kecil dari uji t-tabel dengan demikian disiplin tidak mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja.
4. Hasil Penelitian membuktikan secara bersama-sama Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan, baik secara uji F dimana F-hitung lebih besar dari F-tabel dan nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala.

Saran

Beberapa saran yang mungkin dapat dilaksanakan serta bermanfaat bagi peningkatan kinerja karyawan PT. Patra Komala:

1. Berkaitan dengan aspek kepemimpinan indikator utama yang perlu mendapatkan perhatian adalah bagaimana seorang pemimpin dalam hal ini level manager dalam menggerakkan organisasi perusahaan harus dapat memperhatikan dan membangun kekuatan tim dalam bekerja, selain itu sikap keterbukaan dalam menerima ide-ide menjadi salah satu pendorong memperkuat tim kerja dalam perusahaan.
2. Dari aspek motivasi kerja karyawan, perusahaan hendaknya dapat melakukan upaya dengan meningkatkan kemampuan dan kemauan dari para karyawan dalam bekerja. Upaya ini dapat dilakukan dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan terutama berkaitan dengan pelatihan motivasi. Dari hasil

tersebut diharapkan karyawan dalam bekerja dapat lebih maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal pula. Selain itu upaya motivasi tersebut harus diimbangi dengan motivasi yang nyata dari perusahaan seperti memberikan bonus dan memperhatikan kebutuhan karyawan.

3. Meningkatkan Disiplin kerja perlu dilakukan dengan cara :
 - a. Adanya kontrol kepada pegawai untuk datang tepat waktu, tertib dan teratur
 - b. Memberikan *reward* kepada pegawai yang disiplin dalam bekerja
 - c. Menetapkan prosedur standar kepada pegawai untuk masing – masing bidang pekerjaan
 - d. Memberikan *punishment* kepada pegawai yang tidak disiplin atau yang tidak bertanggung jawab dalam bekerja
5. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Patra Komala adanya suatu system yang baik untuk terjaminnya kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektifitas pekerjaan serta kerjasama tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini Sulistyarningsih , 2009, Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Karakteristik Individu, Locus Of Control Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten, *EXCELLENT J / Vol. 1 No. 1 Maret 2009*
- Baskoro dan Susanty (2012) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)*. J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012
- Etty Indriani, 2009, *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karang Anyar dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*,
- Gibson, James L. John M.I, James H. Donely, (1997) : *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta, Inter Aksara.
- Griffin, Ricky, W., 2004. **Manajemen**, Edisi Ketujuh, Jilid 2, Penerjemah: Gina Gania, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, Hani, T, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P, Malayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Mananusi dalam Perspektif Global*. UNRI Press, Pekanbaru
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2006, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Rafika Aditama, Bandung.
- Maryadi, 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Sd Di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang*. JMP, Volume 1 Nomor 2, Agustus 2012
- Mahsun, M., (2006), *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006, *Human Resource Management*, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat.
- Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Miftah Thoha. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 12, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Ngadiman, 2013, *Pengaruh Kepemimpinan, Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Selat Di Jakarta*.
- Nitisemito, S, Alex, 2001, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Murai Kencana, Jakarta.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks: Jakarta
- Rohman, Asep, 2009, *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sintra Sinarindo Elektrik*, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Satyagama.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Malayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, P. Sondang 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta

- Siti Chairunnisah (2010), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai. (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat)*
- Sugiono, 2011, *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung.
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Mandar Maju*, Bandung
- Zainun, Buchari, 2003, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.