

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PULP PT.RIAU PULP PANGKALAN KERINCI PELALAWAN RIAU

---

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PULP PT.RIAU PULP PANGKALAN KERINCI PELALAWAN RIAU

Rifa'i<sup>1)</sup>  
Jumiati Sasmita<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Program Pascasarjana Universitas Riau, Pekanbaru

<sup>2)</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru

**Abstract.** *The success of a company is certainly mostly dominat of the results performance of employees in work units operate. Object of this research is employees of pulp production at PT. Riau Riau Pulp Pangkalan Kerinci Pelalawan. The purpose of this research is to determine and analyze the effect of work discipline, leadership and motivation on the employee's performance..*

*The numbering of research population is 92 peoples, While the sample used non staff employees totally is 78 peoples. Method of data collection using the questionnaire, where is ordinal data converted to interval data with using method of successive interval (MSI).*

*The hypothesis research use multiple regression analysis with  $Y = 11,003 - 0,168X1 + 0,3342X2 + 0,204X3$ . Test results of coefficient determination (R<sup>2</sup>) is 30.3%, which gives sense that the contribution of 30.3% given by the variable work discipline, leadership and motivation to employees performance. The analysis showed that work discipline, leadership and motivation simultaneously had a significant effect and positive impact to emplyoyees performance. Leadership is given contribute the mostly in this tesis with value is 47,7%.*

*Keywords : work discipline, leadership, motivation and employee performance*

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Kelangsungan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah bahwa perusahaan harus

mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental kerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi dari pimpinan, serta menciptakan disiplin kerja yang baik.

Kepemimpinan sangatlah diperlukan guna menentukan perencanaan dan strategi-strategi terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Seorang pemimpin dapat bekerja secara efektif dan efisien apabila mampu menentukan tujuan dan

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PULP PT. RIAU PULP PANGKALAN KERINCI PELALAWAN RIAU**

---

mengalokasikan sumber daya yang ada, memfokuskan perhatian pada tujuan-tujuan organisasi, mengkoordinasikan perubahan, membina kontak antara pribadi dengan pengikutnya, menetapkan arah yang benar dalam mencapai sasaran organisasi. Selain kepemimpinan, tentunya motivasi juga diperlukan untuk mendorong seseorang melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu. Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Dengan terciptanya motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas organisasi dan perusahaan.

Karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila karyawan mematuhi dan menjalankan standar-standar kerja yang telah ditentukan oleh organisasi maupun perusahaan atau dengan kata lain baik karyawan maupun pimpinan harus disiplin dalam menjalankan standar-standar kerja yang sudah ditentukan.

Sehubungan dengan pengaruh faktor disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, beberapa peneliti terdahulu seperti yang dikemukakan oleh Indah Kustiyorini (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Namun berbeda dengan penelitian yang dikemukakan oleh Vera Parlinda dan Wahyuddin (2008) dalam penelitiannya mereka menyatakan bahwa motivasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Indra Kurniawan dan Aprih Santoso (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja

masing-masing tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan reset gap dari penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Disiplin kerja, Kepemimpinan dan Motivasi kerja ada yang berpengaruh signifikan dan ada yang menyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu peneliti ingin meneliti dan menganalisa serta membuat *corrective action* apakah Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pulp di PT. Riau Pulp Pangkalan Kerinci Pelalawan Riau.

### **Perumusan Masalah Penelitian**

Berikut perumusan masalah dalam penelitian ini:

- a) Apakah disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pulp di PT. Riau Pulp Pangkalan Kerinci Pelalawan Riau
- b) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pulp di PT. Riau Pulp Pangkalan Kerinci Pelalawan Riau
- c) Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pulp di PT. Riau Pulp Pangkalan Kerinci Pelalawan Riau
- d) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pulp di PT. Riau Pulp Pangkalan Kerinci Pelalawan Riau.

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PULP PT. RIAU PULP PANGKALAN KERINCI PELALAWAN RIAU

---

## Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh signifikan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pulp di PT. Riau Pulp Pangkalan Kerinci Pelalawan Riau
- b) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pulp di PT. Riau Pulp Pangkalan Kerinci Pelalawan Riau
- c) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pulp di PT. Riau Pulp Pangkalan Kerinci Pelalawan Riau
- d) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pulp di PT. Riau Pulp Pangkalan Kerinci Pelalawan Riau

## Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat :

- a) Pengetahuan dan wawasan kepada pembaca tentang adanya signifikansi hubungan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja.
- b) Mengetahui seberapa besar pengaruh signifikannya hubungan variabel-variabel independen disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja baik secara simultan maupun parsial.
- c) Memberikan masukan kepada pimpinan perusahaan atau organisasi untuk melaksanakan, menerapkan dan

mengambil kebijakan sehubungan dengan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan atau organisasi.

- d) Dapat mengetahui variabel independen mana yang paling dominan mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan dalam penelitian ini, dan diharapkan bagi pembaca untuk dapat meneliti lebih lanjut pengaruh variabel independen lain yang tidak diteliti disini.

## TINJAUAN TEORI

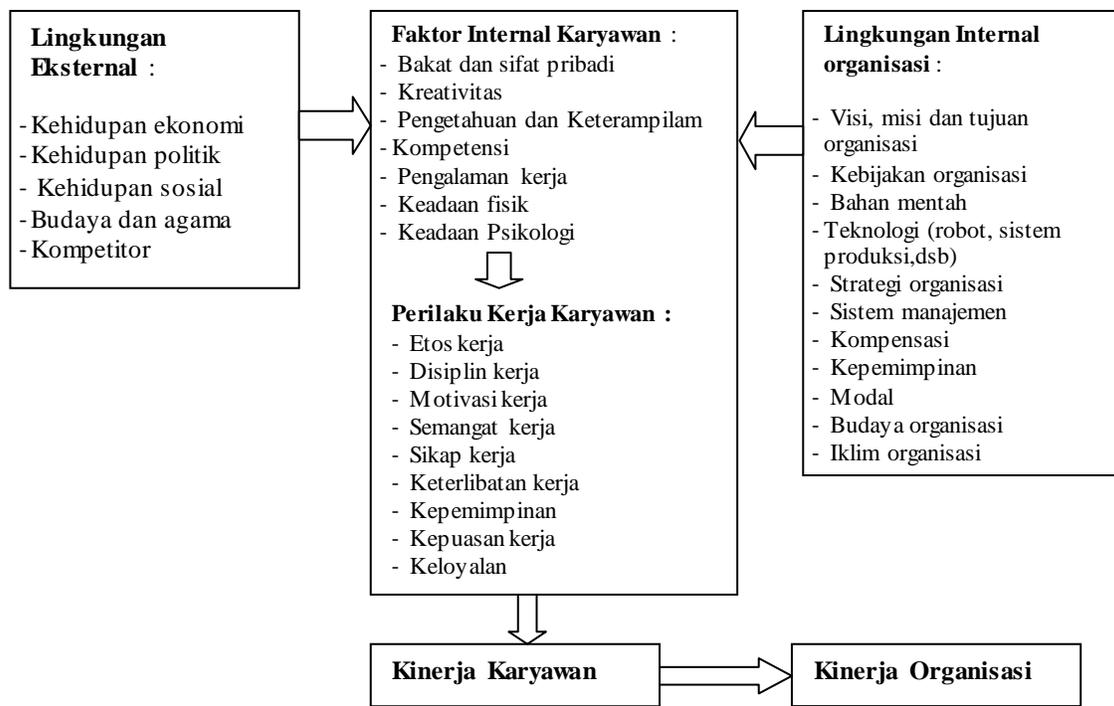
### Kinerja

Kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja atau suatu kegiatan yang sangat penting, karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan atau tingkat pencapaian hasil oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing melalui tingkat efektifitas, kualitas layanan dan responsivitas yang diterapkan dalam rangka upaya mencapai tujuan suatu organisasi.

Kinerja menurut Wirawan (2009:5) merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor seperti yang digambarkan dalam Gambar Pengaruh Lingkungan Internal dan Eksternal terhadap Perilaku Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan berikut ini:

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PULP PT.RIAU PULP PANGKALAN KERINCI PELALAWAN RIAU

**Gambar 1. Pengaruh Lingkungan Internal dan Eksternal terhadap Perilaku Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan**



Menciptakan kinerja karyawan tidaklah mudah, karena kinerja dapat tercapai jika factor-faktor yang mempengaruhinya seperti disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan.

## Disiplin

Disiplin merupakan cerminan dari tingkat disiplin kerja karyawan. Disiplin akan tercapai bila setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Dengan tata tertib atau disiplin yang baik diharapkan semangat kerja, moral kerja, efisiensi, efektifitas dan

produktivitas kerja pegawai akan meningkat.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2003:129) mengemukakan bahwa “*Discipline is management as action to enforce organization standards*” (disiplin kerja dapat diartikan sebagai

pelaksanaan pedoman organisasi). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Ijaz (2004:23) dalam Haider Zubair (2012:115) bahwa tujuan disiplin adalah untuk menghilangkan kebiasaan buruk dan menuju perilaku yang lebih baik, terutama dalam hal ketertiban, keteraturan dan ketaatan terhadap peraturan yang sudah ditentukan. Pembinaan disiplin bertujuan agar: 1)

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PULP PT. RIAU PULP PANGKALAN KERINCI PELALAWAN RIAU**

---

Tenaga kerja diharapkan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen, 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya, 3) Dapat menggunakan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya, 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan, 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Hasibuan (2005:194), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut : 1) Tujuan dan Kemampuan, 2) Teladan Pemimpin, 3) Balas Jasa, 4) Keadilan, 5) Pengawasan Melekat, 6). Sanksi Hukuman, 7). Ketegasan, 8) Hubungan Kemanusiaan.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Robbins (2008:49) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan yang tegas, pemberian pujian/ teguran/ penghargaan, kejelasan memberikan petunjuk/ perintah/ pengawasan, pimpinan yang konsisten/ komitmen serta memberikan informasi

yang tepat kepada individu atau kelompok untuk dapat bekerja lebih efektif dan efisien, tidak hanya bekerja sesuai dengan imbalannya, namun diharapkan mampu bekerja melebihi apa yang seharusnya dilakukan. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Veithzal Riva'i dan Deddy Mulyadi (2012:2) bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan menurut Rivai dan Mulyadi (2012:34-35), yaitu : 1) Fungsi instruksi, fungsi ini bersifat komunikasi satu arah, 2) Fungsi konsultasi, fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, 3) Fungsi partisipasi, fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya, 4) Fungsi delegasi, fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan, 5) Fungsi pengendalian, fungsi ini mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

### **Motivasi**

Motivasi adalah keinginan bekerja untuk mencapai tujuan, dimana keinginan tersebut dapat merangsang dan membuat seseorang mau melakukan pekerjaan atau apa yang mengakibatkan timbulkan motivasi kerja. Untuk mengukur tingkat

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PULP PT. RIAU PULP PANGKALAN KERINCI PELALAWAN RIAU

---

motivasi karyawan tersebut ada beberapa indikator yang perlu di lihat seperti rasa aman dalam bekerja, kondisi kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, kelompok kerja yang menyenangkan, standar kerja yang jelas, pekerjaan yang menarik, serta karyawan merasa bangga terhadap pekerjaannya. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Robbins (2008:222) bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

Tujuan-tujuan motivasi menurut Hasibuan (2011: 221) tersebut antara lain: 1) mendorong gairah dan semangat kerja karyawan; 2) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; 3) meningkatkan produktivitas karyawan; 4) mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan perusahaan; 5) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; 6) mengefektifkan pengadaan karyawan; 7) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; 8) meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan; 9) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; 10) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; 11) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Maslow dalam Robbins (2008:223) menyatakan beberapa hirarki kebutuhan yang terkait atau berhubungan erat dengan motivasi seorang individu adalah berdasarkan tingkatan-tingkatan kebutuhan sebagai berikut:

- a) *Kebutuhan fisiologis*, kebutuhan yg meliputi makan, minum, perlindungan fisik, seksual, tempat tinggal, dan sembuh dari sakit
- b) *Kebutuhan keamanan dan keselamatan*, kebutuhan ini meliputi bebas dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup
- c) *Kebutuhan social dan kasih sayang*, kebutuhan ini meliputi kebutuhan memiliki teman, keluarga, kebutuhan kasih sayang, dan sebagainya
- d) *Kebutuhan penghargaan*, kebutuhan ini terdiri dari : kebutuhan harga diri, pujian, hadiah, penghargaan, dan sebagainya
- e) *Kebutuhan aktualisasi diri*, merupakan kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui optimalisasi penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki.

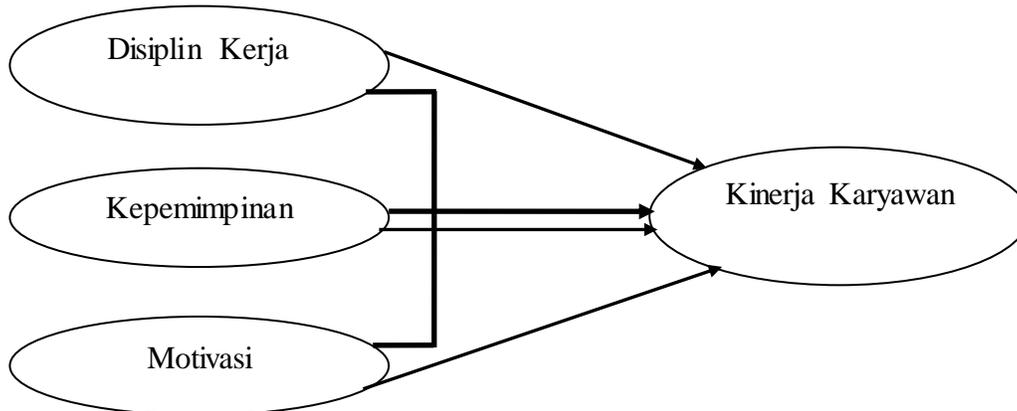
Untuk mengukur tingkat motivasi karyawan maka ada beberapa indikator yang dapat diteliti yaitu sikap karyawan yang mencerminkan motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan, yang meliputi: rasa aman dalam bekerja, kondisi kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, kelompok kerja yang menyenangkan, standar kerja yang jelas, pekerjaan yang menarik serta bangga terhadap pekerjaannya.

### Model Penelitian

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja, yang secara skematis dapat kita bentuk kedalam model penelitian sebagai berikut ini:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PULP PT.RIAU PULP PANGKALAN KERINCI PELALAWAN RIAU**

**Gambar 2. Model Penelitian**



**METODOLOGI**

**1. Disain Penelitian**

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil penelitian secara empiris melalui penyebaran kuisisioner kepada karyawan pada waktu dan dilokasi penelitian. Data sekunder diperoleh dari hasil literatur buku-buku, catatan, makalah, jurnal, laporan-laporan, situs internet yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini.

**2. Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan produksi bagian proses pembuatan pulp (*pulp production*) di

PT. Riau Pulp Pangkalan Kerinci Pelalawan Riau dengan jumlah karyawan sebanyak 98 orang, terdiri dari 78 orang non staff dan 20 orang staff.

Pada penelitian ini menggunakan metoda *purposive sampling* yaitu menetapkan sampel hanya pada karyawan non staff berjumlah 78 orang. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2001:78) bahwa pengambilan sampel dapat dilakukan penetapan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu penarikan kelompok sampel dengan kriteria tertentu misalnya tingkat pendidikan, masa kerja, jabatan dan lain-lain sesuai kebutuhan penelitian.

**3. Variabel Penelitian**

Berikut konsep operational variabel penelitian ini :

**Tabel 1. Konsep Operation Variabel**

Variabel	Sub variabel	Indikator	Skala
<b>Kinerja (Y)</b> <i>Definisi :</i> Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasikerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu	a.kemampuan teknis (Faktor Individu)  b.kemampuan konseptual (Faktor	1.Pengetahuan 2. Pengalaman & Pelatihan  1. Memahami tugas 2. Bertanggung jawab	Ordinal

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PULP PT. RIAU PULP PANGKALAN KERINCI PELALAWAN RIAU**

hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Veithzal Rivai, 2010:548).	Psikologis)  c.kemampuan hubungan interpersonal (Faktor organisasi)	1. Bekerja sama 2. Memotivasi  (Rahmatullah dalam Setiyawan dan Waridin, 2006:184)	
<b>Disiplin kerja (X1)</b> <i>Definisi :</i> kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. (Fathoni : 2006:126).	Pemahaman dan Penegakan Disiplin	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sangsi hukum 7. Ketegasan 8. Hubungan kerja  (Hasibuan, 2005:194)	Ordinal
<b>Kepemimpinan (X2)</b> <i>Definisi:</i> Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan (Robbins, 2008)	Fungsi Instruksi  Fungsi Partisipasi  Fungsi Pengendalian  Fungsi delegasi	1. Ketegasan 2. Perhatian / Pujian 3. Pengawasan 4. Pemecahan Masalah  5. Mempercayai bawahan 6. Konsistensi 7. Pendelegasian wewenang 8. Memberikan Keputusan (Rivai dan Mulyadi, 2012:34-35)	Ordinal
<b>Motivasi (X3)</b> <i>Definisi:</i> motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. (Veithzal Rivai, 2010:837)	Kebutuhan keamanan  Kebutuhan Penghargaan  Kebutuhan Sosial  Kebutuhan Terpuaskan	1. Rasa aman dalam bekerja 2. Kondisi kerja yang menyenangkan 3. Penghargaan atas prestasi kerja 4. Kelompok kerja yang menyenangkan 5. Standar kerja yang jelas 6. Pekerjaan yang menarik 7. Bangga terhadap pekerjaan (Maslow dalam Robbins, 2008:223)	Ordinal

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PULP PT. RIAU PULP PANGKALAN KERINCI PELALAWAN RIAU

## Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Penelitian ini menggunakan data primer maupun data sekunder. Skala pengukuran dari kuisioner menggunakan

skala likert. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisa statistik berupa regresi linier berganda, dengan formulasi model regresi linear berganda.

## Hasil Analisa dan Pembahasan

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficient (Beta)	T-Hitung	Signifikan	Keterangan
Disiplin	-0.168	-0.260	-2.157	0.034	Signifikan
Kepemimpinan	0.342	0.477	3.491	0.001	Signifikan
Motivasi	0.204	0.248	2.194	0.031	Signifikan
Konstanta			11.003		
R			0.550		
R Square			0.303		
F-Hitung			10.722		

Sumber : Data Olahan

Dari hasil analisis regresi berganda diatas diperoleh bentuk persamaan regresi linier bergandanya adalah :  $Y = 11,003 - 0,168 X_1 + 0,342 X_2 + 0,204 X_3$

Persamaan linier tersebut memberikan interpretasi sebagai berikut:

Konstanta sebesar 11,003 artinya bahwa jika variabel independen disiplin kerja ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) dianggap konstan, maka rata-rata kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 11,003, untuk  $b_1$  (nilai koefisien regresi  $X_1$ ) sebesar -0,168 bernilai negatif mempunyai arti bahwa jika disiplin kerja ( $X_1$ ) meningkat 1 angka/nilai sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar negatif 0,168, untuk  $b_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar 0,342 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika kepemimpinan ( $X_2$ ) meningkat 1

angka/nilai sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,342; untuk  $b_3$  (nilai koefisien regresi  $X_3$ ) sebesar 0,204 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika motivasi ( $X_3$ ) meningkat 1 angka/nilai sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,204.

## Pembahasan

Pada uji analisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi pulp di PT Riau Pulp Pangkalan Kerinci Pelalawan Riau memberikan hasil yang signifikan namun pengaruhnya negatif, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t, dengan signifikansi kehandalan  $\alpha = 5\%$  dan uji 2 sisi, diperoleh nilai signifikannya 0,032 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  dan t-hitung sebesar -2,157 lebih kecil dari t-tabel -

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PULP PT. RIAU PULP PANGKALAN KERINCI PELALAWAN RIAU**

---

1,993, sehingga pembuktian hipotesis bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

Kenyataan ini memberikan pernyataan bahwa karyawan yang sudah menjalankan disiplin kerja dengan baik ternyata tidak meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian perlu menjadi pertimbangan bagi pimpinan bahwa dengan dijalankan disiplin kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan standart kerja, memberikan penghargaan, menerapkan sanksi serta bersikap adil dan tidak pilih kasih dalam penilaian appraisal karyawan tahunan, sehingga mendorong motivasi dalam disiplin kerja meningkat dan tentunya meningkat pula kinerja karyawan sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pengujian statistik menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan dan berhubungan positif dengan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 47,7%. Hal ini mempunyai artian bahwa setiap peningkatan kepemimpinan akan memberikan pengaruh yang positif sebesar 47,7% terhadap kinerja karyawan.

Pemimpin yang baik dapat meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan kepada karyawan, menumbuhkan motivasi kerja karyawan, menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan, bisa menugaskan bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas, mengajak karyawan untuk mematuhi aturan-aturan yang berlaku, menciptakan prosedur kerja yang jelas kepada karyawan, dapat bekerjasama, sehingga bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi, dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab tinggi terhadap tugas-tugasnya.

Faktor motivasi juga mempunyai faktor terbesar kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan produksi pulp PT. Riau Pulp Pangkalan Kerinci Pelalawan Riau, hal ini didasarkan pada pengujian statistik menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 24,8%. Hal ini mempunyai artian bahwa setiap peningkatan motivasi akan memberikan pengaruh yang positif sebesar 24,8% terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan komitmen pimpinan dalam menjalankan tugas sesuai prosedur kerja, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, system reward dan punishment yang adil, hubungan kerja sesama team yang baik, penempatan kerja yang sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan karyawan secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan. Arah koefisien positif menunjukkan bahwa dengan meningkatnya motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan cenderung meningkat atau lebih baik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan produksi pulp PT. Riau Pulp Pangkalan Kerinci Pelalawan Riau
- b. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan produksi pulp PT. Riau Pulp Pangkalan Kerinci Pelalawan Riau
- c. Variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan produksi pulp PT. Riau Pulp Pangkalan Kerinci Pelalawan Riau

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PULP PT. RIAU PULP PANGKALAN KERINCI PELALAWAN RIAU

---

## Saran

- a. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan yang semakin baik, hendaklah ditingkatkan sifat dan perilaku dari seorang pemimpin seperti bersikap adil, tidak pilih kasih, memberikan teladan atau contoh yang baik, serta konsisten dalam penilaian kinerja karyawan, komit menerapkan sanksi yang sudah ada di organisasi, sehingga disiplin kerja karyawan akan semakin baik. Dengan memperhatikan, menilai dan memberikan penghargaan kepada yang peduli terhadap penerapan disiplin kerja di lingkungan kerjanya diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat dan meningkat pula kinerja organisasi.
- b. Agar kualitas kepemimpinan lebih baik, maka pimpinan atau atasan perlu meningkatkan karakter building dalam rangka peningkatan pemahaman bagaimana membangun karakter diri sendiri dan orang lain, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih, serta pimpinan perlu memahami dan mendalami kebutuhan karyawan, mengambil sikap apabila terjadi konflik dan berusaha menyamakan persepsi dan memberikan ketegasan serta keterangan yang benar dalam melakukan instruksi kepada karyawan. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.
- c. Motivasi kerja karyawan akan lebih meningkat lagi, bila organisasi dalam hal ini di departmen membuat standard penilaian yang terukur, memberikan penghargaan bagi karyawan yang memberikan kontribusi perbaikan baik perbaikan dalam keamanan kerja (*safety*

*work*) ataupun kebersihan tempat kerja (5S implementasi), pimpinan berkomitmen dalam menjalankan SOP (*Standart Operational Procedure*) tanpa memandang dia sebagai pimpinan atau atasan, memberikan *punishment* tanpa memandang siapa dia. Semoga saran ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga akan meningkat pula kinerja karyawan dan kinerja organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta
- Haider Zubair, Khan Hamid, Munir Fahad, 2012, *Analysis and Evaluation of Discipline Issues in Public and Private Sector Institutions*, International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development, Vol.1, No.1, hal.113-125.
- Kurniawan Indra, Santoso Aprih, 2012, *Analisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pima Zirang Utama Semarang*, Jurnal Dinamika Manajemen, Vol.1, No.2, Hal.79-88.
- Kustiyorini Indah, 2013, *Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus karyawan produksi PT. Graha Mustika Mulya Semarang)*, Sistem Informasi Jurnal Ilmiah USM, Jurnal Q-Man, Vol.2, No.5, Hal.129-144.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PULP PT. RIAU PULP PANGKALAN KERINCI PELALAWAN RIAU**

---

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2003.  
*Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung

Melayu S.P. Hasibuan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta

Melayu S.P. Hasibuan, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta

Rivai Veithzal, Sagala Jauvani., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Rivai Veithzal, Mulyadi Deddy., 2012, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta`

Robbins.S.P, Judge T.A., 2008, *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta

Robbins.S.P, Judge T.A., 2008, *Perilaku Organisasi*, Buku 2, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta

Setiyawan, Purnomo Budhi, Waridin, 2006, *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*, Jurnal Riset Bisnis Indonesia., Vol 2, No. 2, Hal: 181-198.

Sugiyono, 2001. *Metodologi Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta