

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH

Rizki Melawati Siregar¹, Sri Indarti², Yusni Maulida³

¹⁾ Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Riau

^{2),3)} Dosen Program Pascasarjana Universitas Riau

***Abstract.** The Effect of Leadership and Motivation on Discipline and Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh. With xxx and xxx supervisors. This study aims to see and know the direct and indirect effects of Leadership and Motivation on Employee Discipline and Performance. The population in this study were all PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh by using Path Analysis. The sample of this study used census techniques as the entire population as samples. The results of this study found. The results in this study that Leadership and Motivation have a significant positive effect directly on work Discipline. Leadership, Motivation and Discipline have a significant positive effect directly on Performance. Leadership has a significant positive effect indirectly on employee performance through work discipline. Motivation does not have a significant positive effect indirectly on employee performance through work discipline.*

***Keywords:** Leadership, Motivation, Discipline and Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan pembangunan dibidang perkebunan dalam menghasilkan devisa negara salah satunya tergantung kepada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Suatu organisasi baik perusahaan maupun instansi dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Bagaimanapun lengkap dan canggihnya sumber daya non manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tidaklah menjadi jaminan bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, dengan memiliki tenaga

kerja yang terampil serta motivasi yang tinggi, perusahaan telah mempunyai asset yang sangat mahal, yang sulit dinilai dengan uang. Oleh karena itu sebuah perusahaan perlu mengadakan perencanaan dan pengelolaan yang baik terhadap yang sudah ada maupun untuk karyawan yang akan datang. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Tenaga kerja sebagai sumber daya aktif merupakan salah satu faktor penting bagi kelancaran suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau organisasi. Keberadaan tenaga kerja dalam menjalankan aktivitasnya, seharusnya didukung oleh sarana dan prasarana serta bentuk manajemen yang baik dan manusiawi, agar tenaga kerja tersebut dapat bekerja

dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan tanpa rasa kecemasan, ketidakpuasan, dan kekecewaan.

PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan tandan buah segar (TBS) yang kemudian diolah menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) dan produk lainnya. Dalam kegiatan operasionalnya PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh ini selalu mengacu kepada standar produksi. Sehingga setiap produksi yang dihasilkan harus diseleksi terlebih dahulu.

Deskripsi pekerjaan seorang pegawai administrasi perkantoran pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh mencakup berbagai fungsi yang luas. Pegawai administrasi bertanggung jawab untuk operasionalisasi organisasi dan tugas yang terdiri atas semua fungsi dari penanganan sumberdaya manusia sampai menyeimbangkan asset keuangan, bergantung pada kebijakan dan kondisi pekerjaan dari organisasi tersebut. Pegawai administrasi perkantoran bertanggung jawab untuk melakukan berbagai kegiatan organisasi sejalan dengan misi dan visi organisasi. Tugas seorang pegawai administrasi perkantoran memang menjadi multi *tasking*, selain harus menjalankan administrasi juga menjadi hubungan baik dengan karyawan dan juga pemilik perusahaan.

Dalam organisasi untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau

kelompok kerja pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Gibson (dalam Subkhi & Jauhar, 2013:148), pengertian kinerja adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok dan organisasi. Dessler (2008: 322) kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Berbagai cara akan ditempuh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan melalui peningkatan kompetensi pegawai, memberikan motivasi, menerapkan kedisiplinan yang ketat dan kepemimpinan yang baik. Salah satu tugas inti yang berhubungan dengan administrasi adalah pengelolaan karyawan yang terkait dengan kantor. Biasanya, pegawai administrasi perkantoran bertanggung jawab untuk mengawasi staf kantor, memastikan bahwa setiap karyawan memiliki sumberdaya yang kompeten untuk menjalankan tugasnya. Pegawai administrasi perkantoran juga berfungsi sebagai pemecah masalah, memberikan dukungan dan bantuan kepada karyawan ketika terjadi situasi yang tidak biasa selama penyelesaian tugas yang diembarkannya.

PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar pegawai administrasi perkantoran bertanggung jawab untuk melakukan evaluasi karyawan, merekomendasikan kenaikan gaji, atau memerikan karyawan pelatihan silang sebagai sarana untuk membantu karyawan untuk meningkatkan hubungannya dengan

pemilik perusahaan. Seiring dengan pengelolaan dan mendukung karyawan, administrasi perkantoran juga memastikan bahwa kantor selalu memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk tetap produktif. Hal ini melibatkan koordinasi untuk perbaikan peralatan kantor atau menyiapkan dan mengirimkan permintaan akan barang baru jika dibutuhkan.

Kinerja merupakan hal yang sangat personal, artinya yang paling dapat merasakan hanyalah yang bersangkutan saja dan sifatnya tidak selalu sama antara orang yang satu dengan orang yang lain, maka dari itu kinerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena kinerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam suatu pencapaian (Hadiyatno, 2012). Menurut Mathis dan Jackson (2006:113-114), kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja para karyawan individual adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Perusahaan harus berusaha memahami apa yang diinginkan karyawan tersebut, agar kinerja seorang karyawan baik. Kinerja karyawan akan tinggi bila sudah sesuai dengan harapan karyawan dengan kata lain jika harapan karyawan terpenuhi maka mereka akan merasa puas (Khan, 2005). Setiap pihak yang memiliki hubungan dengan perusahaan sangat berkepentingan dengan kinerja perusahaan. Pentingnya pengukuran kinerja perusahaan dapat dijelaskan dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Robbins dan Coulter (2012) sistem manajemen di perlukan untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai

tujuan organisasi dengan cara mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan orang lain sehingga kegiatan mereka selesai dengan efisien dan efektif.

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. 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 bagaimana mengerjakannya. Kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Dalam suatu pekerjaan yang digambarkan dalam bentuk kualitas dan kuantitas hasil dari pekerjaan tersebut tentunya kontekstual memberikan sumbangan pada keefektifan organisasi dengan mendukung keadaan organisasional, sosial dan psikologis. Kinerja dapat diukur dengan indikator diantaranya adalah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, ketelitian dalam pekerjaan, hasil kerja, dan target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Data hasil kinerja karyawan yang diperoleh dari PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten

Kampar dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1 Data Kinerja Karyawan

No	Katagori Penilaian	Bobot (%)	Presentase (%)		
			2015	2016	2017
1.	Umum				
	Kecepatan Kerja	10	7,23	7,46	6,44
	Kerajinan	10	8,21	7,00	6,78
	Kelakuan	10	7,67	6,68	6,56
2.	Khusus				
	Mutu Pekerjaan	20	7,45	7,42	6,89
	Kejujuran	10	7,56	7,89	7,12
3.	Pencapaian Target				
	Target Individu	20	7,88	7,65	6,47
	Target Unit Kerja	20	7,74	7,11	6,21
	Rata-rata		7,67	7,31	6,63

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Tahun 2018

Dari tabel diatas menunjukkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar dari tahun 2015-2017 masih belum optimal. Data diatas terlihat tingkat pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan mengalami penurunan dari tahun 2016 dengan rata-rata 7,31% menjadi 6,63% di tahun 2017. Artinya karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar belum mampu untuk memenuhi target kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Pada aspek pencapaian target individu hanya mendapatkan skor 6,47 dari target 20% yang ditetapkan oleh perusahaan kemudian pencapain target unit kerja karyawan hanya mampu berada di 6,21% dari 20% yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar di ketahui terdapat fenomena yang terjadi yaitu masih banyak karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaanya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dan masih sering terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan sehingga kurangnya standar mutu hasil kerja dari karyawan PT.Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilakukan secara formal. Kajian kondisi kerja ini haruslah dikaitkan dengan standar kerja yang dibangun, baik itu standar proses kerja maupun standar hasil kerja. Tidak kalah pentingnya, organisasi harus mengkomunikasikan penilaian tersebut kepada karyawan yang bersangkutan. Dengan demikian penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar dapat dilihat dari kecakapan atau kemampuan karyawan melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan, penampilan atau perilaku dalam melaksanakan tugas, sikap dalam menjalankan tugas, carayang digunakan dalam melaksanakan tugas, ketegaran jasmani dan rohani di dalam menjalankan tugas.

Hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar dapat diketahui secara keseluruhan kinerja karyawan masih kurang baik, hal ini disebabkan oleh masih kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, terdapat keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan, dan hasil yang kurang memuaskan dalam penyelesaian pekerjaan serta sikap yang kurang baik terhadap pekerjaan yang telah diberikan. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam memberikan dorongan-dorongan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan itu sendiri adalah aktivitas mempengaruhi perilaku orang lain baik secara individu maupun kelompok agar melakukan

aktivitas dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Silalahi, 2002). Kemampuan seorang pemimpin dalam mendorong pengikutnya dengan visinya, meningkatkan keahlian dan kemampuan pengikut, memperhatikan kepentingan mereka dengan cara membina, melatih sesuai dengan yang dibutuhkan. Kepemimpinan juga telah dikaitkan dengan hasil seperti inovasi, peningkatan kualitas dan kinerja. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Gibson, 1997). Penelitian oleh Sari, Rahmila, dkk (2012), menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar hal yang perlu diperhatikan bukan hanya dalam memberikan kedisiplinan yang baik dalam bekerja tetapi adanya kepemimpinan yang baik dalam memberikan dorongan-dorongan motivasi tentunya hasil yang didapat akan baik. Kepemimpinan sebagai bagian integral dan efektivitas perusahaan, maka kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, seorang pemimpin perusahaan harus dapat mempengaruhi seluruh karyawan yang dipimpinya, melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan organisasi. (Rahmi;2013), Ketika pimpinan menunjukkan kepemimpinan yang baik, para karyawan akan mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka. Penelitian terkait

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terdapat pada penelitian Sisiawan (2013) dimana hasil penelitiannya membuktikan terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja. Sementara hasil penelitian yang berbeda ditemukan pada penelitian Renah (2014) yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Peran kepemimpinan atau atasan menurut Bass (2007), atasan dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal dapat dilakukan melalui lima cara, pertama pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari karyawan, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka, kedua pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut, ketiga pemimpin mengemukakan kriteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif, keempat pemimpin memberikan umpan balik ketika karyawan telah mencapai sasaran, dan kelima pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai. Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pemimpin dapat memenuhi celah kosong yang terdapat dari salah satu hal yang dapat menurunkan nilai kepuasan kerja seorang karyawan. Menurut Wanous dan Lawler (As'ad 2014) mengemukakan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaannya tergantung pada bagaimana ketidaksesuaian (*discrepancy*) yang dirasakan. Kedua, *equity theory* pada prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi

diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain. Ekspektasi yang tinggi dari karyawan akan dimulai dari tingkatan kebutuhan yang paling dasar hingga yang paling tinggi, berbeda dengan teori Vroom yang mengemukakan ekspektasi akan hasil yang akan didapat terhadap pekerjaan tertentu, Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang karyawan untuk mematuhi segala peraturan, norma dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tanpa paksaan. Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan juga perlu ditunjang dengan peningkatan budaya kerja atau budaya organisasi yakni menyangkut dengan nilai-nilai, cara-cara kerja yang diterapkan dalam sebuah organisasi. Penerapan budaya kerja yang tidak mendorong pada peningkatan prestasi dan disiplin kerja tentunya tidak akan mendukung terlaksananya pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan/pegawai. Disiplin Kerja merupakan masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia dan merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Disiplin Kerja Karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan iklim organisasi yang baik. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan Disiplin

Kerja 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. Dalam rangka meningkatkan kinerja, disiplin menjadi hal utama yang harus dipegang oleh karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja (kinerja) yang dapat, karena merupakan cerminan dari kesungguhan seorang pegawai untuk memenuhi semua tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Mathis dan Jackson (2002:314), Disiplin karyawan adalah suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan bermasalah atau karyawan yang tidak produktif. Mondy (2008:162), Disiplin adalah kondisi kendali diri pegawai atau karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Kesadaran untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan adalah wujud dari disiplin kerja. Dari kelima indikator tersebut, dapat dilihat seberapa jauh kedisiplinan kerja pegawai dalam satu organisasi.

Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Salah satu indikator umum yang dapat mencerminkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah tingkat absensi yang menunjukkan bagaimana tanggung jawab karyawan dalam menjalankan standar jam atau hari kerja yang

ditetapkan organisasi. Tinggi rendahnya tingkat absensi juga mencerminkan seberapa efektif pegawai tersebut bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan optimal.

Berdasarkan hasil observasi pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh, terlihat adanya masalah yang dialami oleh karyawan yaitu menurunnya motivasi karyawan yang berpengaruh terhadap tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan akan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Motivasi yang berkelanjutan akan dapat berdampak positif terhadap perusahaan dalam mendukung kinerja karyawan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan membuat suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Saweduling Paulus (2013), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat hasil penelitian lainnya yang berbeda dilakukan oleh Eka Rizal (2016) dimana menunjukkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini mencoba untuk lebih focus kepada bagian administrasi yang ada di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar. Seorang pegawai administrasi perkantoran sering dibebankan dengan tugas untuk mengelola perlengkapan dan barang lain yang sering digunakan di kantor. Pegawai administrasi perkantoran berusaha untuk menjaga

laju operasi kantor dengan dana yang telah dianggarkan dan sering memiliki masukan untuk perencanaan dana bagi periode anggaran selanjutnya.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis menduga adanya pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja pekerja buruh pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh sehingga hal ini perlu diperhatikan karena bagaimanapun juga kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin dan kinerja karyawan pada PT. perkebunan nusantara v sei galuh.”

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh?
3. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh?
5. Apakah Motivasi

berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh?

6. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja melalui Disiplin pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh?
7. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Disiplin pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh?

II. KERANGKA TEORI

1. Kinerja

Menurut Rivai (2011:549), pengertian kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Rivai juga menjelaskan bahwa 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 dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:113-114), kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja para karyawan individual adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Selain karyawan dapat menjadi keunggulan bersaing, mereka juga dapat menjadi liabilitas atau

penghambat. Ketika karyawan terus menerus meninggalkan perusahaan dan ketika karyawan bekerja namun tidak efektif, maka sumber daya manusia dalam organisasi dalam keadaan merugi.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam unit organisasi maupun perusahaan yang dapat dibuktikan dari hasil kerja sehari-hari serta memberikan nilai lebih bagi kemajuan unit organisasi maupun perusahaan.

2. Disiplin Kerja

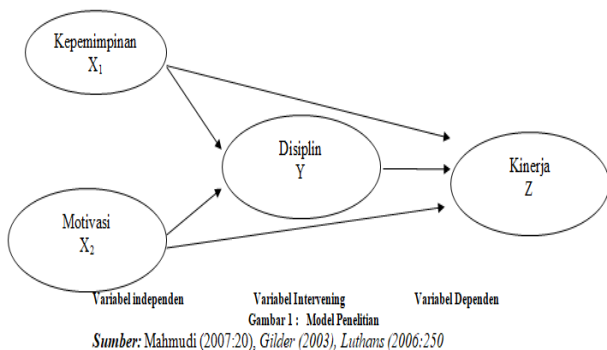
Mathis dan Jackson (2002:314), Disiplin karyawan adalah suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan bermasalah atau karyawan yang tidak produktif. Thomas Gordon (1996:3), Disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilaku. Mondy (2008:162), Disiplin adalah kondisi kendali diri pegawai atau karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. secara terus menerus. Menurut Veithzal Rivai (2011:285), 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 kesediaan dan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3. Kepemimpinan

Menurut Yukl (dalam Rohmah, 2011) mengatakan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan kata lain, tugas pemimpin adalah menjaga keutuhan kerjasama karyawan yang bekerja di dalam organisasi (Isyandi, 2004:155) Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan strategi yang dimiliki oleh pemimpin untuk memotivasi, mengkoordinasikan, mendorong dan mengartikulasikan tentang masa depan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Kerangka Berfikir



Gambar 1
Model Penelitian

Hipotesis

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

1. Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh
2. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Disiplin pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh
3. Terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh
4. Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh
5. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh
6. Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Disiplin pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh
7. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Disiplin pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penulis mengambil lokasi penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara V di Sei Galuh.

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2007:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar. Keseluruhan populasi berjumlah 138 karyawan.

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2010) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk penelitian ini dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang ada di PT. Perkebunan Nusantara V sebanyak 138 Karyawan.

Pengujian Instrumen Penelitian Validitas

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari kuesioner tersebut maka peneliti menggunakan program SPSS. Prosedur pengujian validitas adalah *covergent validity* yaitu mengkorelasikan skor item (*component score*) dengan *construct score* yang kemudian menghasilkan nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* yang dikatakan tinggi jika komponen atau indikator berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian penelitian tahap awal dari pengembangan, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Chin, 1998; Ghazali, 2008).

Reliabilitas

Reliabilitas menyatakan sejauh mana hasil atau pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan serta memberikan hasil

pengukuran relative konsisten setelah dilakukan beberapa kali pengukuran. Untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel penelitian, maka digunakan koefisien alfa atau *cronbachs alpha* dan *composite reliability*. Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6 (Malhotra, 1996).

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji terhadap normal tidaknya sebaran data yang dianalisis dengan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* Santoso (2010:86). Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program bantu SPSS, dimana apabila signifikan dari *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$) berarti data berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai *Kolmogorov-Smirnov* lebih kecil dari nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$) berarti data tidak berdistribusi normal.

Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Jika koefisien determinasi sama dengan nol, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika besarnya koefisien determinasi mendekati angka 1, maka variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan model ini, maka kesalahan pengganggu diusahakan

minimum sehingga R^2 mendekati 1, sehingga perkiraan regresi akan lebih mendekati keadaan yang sebenarnya.

Uji Signifikansi F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel. Apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan uji statistik F dapat dilihat pada tabel Anova pada hasil pengolahan dengan melihat nilai F hitung dan probabilitasnya dengan ketentuan berikut:

1. Jika nilai F hitung $> F$ tabel berdasarkan tabel daftar distribusi F, maka hipotesis diterima yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima. Dimana nilai Probabilitas (P) akan lebih kecil dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 5%. Ini berarti bahwa regresi yang dibentuk berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi biaya hutang secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan.
2. Jika nilai F hitung $< F$ tabel berdasarkan tabel daftar distribusi F, maka hipotesis ditolak yaitu H_0 diterima dan H_a ditolak. Dimana nilai probabilitas (P) akan lebih besar dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 5%. Ini berarti bahwa regresi yang dibentuk berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi biaya hutang secara simultan tidak

mempunyai pengaruh yang signifikan.

Uji Signifikansi t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel. Apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data Statistik Parametrik sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel
 - a. Jika nilai t hitung $> t$ tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. H_a diterima dan H_0 ditolak.
 - b. Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Berdasarkan nilai signifikansi hasil output
 - a. Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. H_a diterima dan H_0 ditolak.
 - b. Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. H_0 diterima dan H_a ditolak.

Nilai t hitung dan nilai signifikan dapat dilihat pada hasil *output* pengolahan tabel *coefficients*

Hasil Penelitian dan Pembahasan Analisis Data Penelitian

Instrumen Penelitian Uji Validitas Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan pengolahan data maka perlu dilakukan pengujian data terhadap variabel tersebut. Dalam penggunaan alat analisis kuesioner maka uji validitas wajib untuk dilakukan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid yang dimaksud terlihat dari pertanyaan pada kuesioner, pertanyaan tersebut harus dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur. Dengan menggunakan *scale* maka akan terlihat korelasi dari masing-masing indikator terhadap total variabel/konstruk. Data akan dinyatakan valid jika hasil dari hasil korelasi tersebut adalah signifikan. Perhitungan validitas dengan melihat angka yang terdapat pada *Corrected Item-Total Correlation* tiap indikator. (lihat lampiran).

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui item-item atau pertanyaan yang valid dalam menentukan sebuah variabel. Uji validitas instrumen penelitian digunakan untuk mengetahui apakah butir pernyataan tersebut dapat mengidentifikasi suatu variabel. Hasilnya dibandingkan dengan r tabel $df = N - k$ dengan tingkat kesalahan 5%. Setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian dikatakan valid jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$. Berikut adalah tabel hasil pengujian Validitas instrumen penelitian.

Tabel 2 Hasil Pengujian Validitas Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	X1.1	0,261	0,1672	VALID
	X1.2	0,550	0,1672	VALID
	X1.3	0,320	0,1672	VALID
	X1.4	0,646	0,1672	VALID
	X1.5	0,202	0,1672	VALID
Motivasi (X ₂)	X2.1	0,464	0,1672	VALID
	X2.2	0,374	0,1672	VALID
	X2.3	0,367	0,1672	VALID
	X2.4	0,259	0,1672	VALID
Disiplin (Y ₁)	Y2.1	0,304	0,1672	VALID
	Y2.2	0,257	0,1672	VALID
	Y2.3	0,288	0,1672	VALID
	Y2.4	0,386	0,1672	VALID
Kinerja Karyawan (Y ₂)	Y1.1	0,381	0,1672	VALID
	Y1.2	0,464	0,1672	VALID
	Y1.3	0,292	0,1672	VALID
	Y1.4	0,398	0,1672	VALID
	Y1.5	0,288	0,1672	VALID

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan keseluruhan variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Instrumen dikatakan sangat reliabel jika memberikan hasil yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pengujian konsistensi internal penelitian ini menggunakan cronbach alpha. Teknik ini dipilih karena merupakan teknik pengujian yang paling populer dan menunjukkan indeks konsistensi reabilitas cukup sempurna. Sedangkan cara menghitungnya peneliti menggunakan uji

realibilitas dengan batasan nilai minimum 0,6. Apabila koefisien Alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,6 maka instrument lebih reliabel untuk digunakan pada penelitian ini. Berikut ini disajikan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 4. sebagai berikut ini:

Tabel 3
Hasil Pengujian Reliabilitaas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kepemimpinan	0,624	0,60	Reliabel
Motivasi	0,603	0,60	Reliabel
Disiplin	0,608	0,60	Reliabel
Kinerja	0,610	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2019

Pada tabel 3 menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas, nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *alpha* diatas 0,6. Maka disimpulkan bahwa semua variabel tersebut reliabel dengan keputusan yang baik.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah rata-rata data yang diperoleh berdistribusi normal. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal dari grafik *P-P of Regression Standarized Residuals*. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun, jika data (titik) tersebar acak maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji Normalitas data dapat dilihat juga melalui One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dimana Asymp. Sig. (2-tailed) lebih

besar dari 0,05 yang artinya data berdistribusi normal.

Tabel 4
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kepemimpinan	Motivasi	Disiplin	Kinerja	
N	138	138	138	138	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.2217	3.8145	4.1116	4.1652
	Std. Deviation	.39314	.54660	.41010	.34337
	Absolute	.180	.133	.136	.163
Most Extreme Differences	Positive	.134	.080	.122	.149
	Negative	-.180	-.133	-.136	-.163
Kolmogorov-Smirnov Z	1.684	1.561	1.596	1.915	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.234	.215	.412	.301	

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan 2019

Hasil uji normalitas ditunjukkan dalam Tabel 4 diatas menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z Asymp. Sig. (2-tailed) dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

Path Analysis

Berdasarkan hasil analisis terhadap instrument penelitian (kuesioner) dan skala, maka dari data yang diperoleh tersebut akan dipergunakan untuk menganalisis dan menguji rumusan hipotesis penelitian yang belum bisa menjelaskan hubungan korelasi maupun hubungan pengaruh. Dengan demikian diperlukan bantuan yang berupa perangkat teori dan konsep untuk menciptakan struktur dan sub struktur untuk memposisikan letak dan kedudukan diantara konsep-konsep, sehingga dapat mengungkapkan hubungan variabel, dan juga mengungkap hubungan kausal antar variabel. Telaah hubungan anatara konsep yang cocok

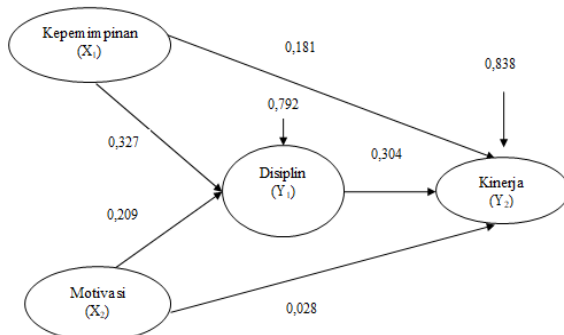
untuk analisis hubungan kausal tersebut dijabarkan dalam bentuk analisis jalur yang menggunakan perangkat lunak SPSS 21.0.

Tabel 5
Path Analysis

VARIABEL	PENGARUH		TOTAL
	LANGSUNG	TIDAK LANGSUNG	
X ₁ Terhadap Y ₁	0,327		0,327
X ₂ Terhadap Y ₁	0,209		0,209
X ₁ Terhadap Y ₂	0,181	0,327 × 0,304 = 0,099	0,28
X ₂ Terhadap Y ₂	0,028	0,209 × 0,304 = 0,064	0,092
Y ₁ Terhadap Y ₂	0,304		0,304

Sumber: Data Olahan 2019

Dengan demikian, dapat disusun struktur lengkap analisis jalur yang baru sebagai berikut:



Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019
Gambar 2 Struktur Lengkap Analisis Jalur

Persamaan struktural untuk model diatas:

- $$Y_1 = \alpha + \rho_{y_1x_1} X_1 + \rho_{y_1x_2} X_2 + e_1$$

(Persamaan **Sub** - **Struktural 1**)

$$Y_1 = 2,076 + 0,327X_1 + 0,209X_2 + 0,792 e_1$$
- $$Y_2 = \alpha + \rho_{y_2x_1} X_1 + \rho_{y_2x_2} X_2 + \rho_{y_2y_1} Y_1 + e_2$$

(Persamaan **Sub** - **Struktural 2**)

$$Y_2 = 2,518 + 0,181X_1 + 0,028X_2 + 0,304 Y_1 + 0,838 e_2$$

Pembahasan Hasil Penelitian
Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap Disiplin karyawan, sehingga Disiplin karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar menjadi meningkat. Apabila seorang karyawan memiliki tingkat Kepemimpinan yang bisa mengayomi bawahannya maka akan karyawan memiliki tingkat Disiplin yang tinggi pula, karena dengan memiliki Kepemimpinan yang baik tentunya akan disiplin dalam pekerjaannya yang akan timbul dalam diri karyawan.

Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam memberikan dorongan-dorongan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Karena kepemimpinan itu sendiri adalah aktivitas mempengaruhi perilaku orang lain baik secara individu maupun kelompok agar melakukan aktivitas dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Silalahi, 2012). Kemampuan seorang pemimpin dalam mendorong pengikutnya dengan visinya, meningkatkan keahlian dan kemampuan pengikut, memperhatikan kepentingan mereka dengan cara membina, melatih sesuai dengan yang dibutuhkan. Kepemimpinan juga telah dikaitkan dengan hasil seperti inovasi, peningkatan kualitas dan kinerja. Kepemimpinan adalah proses

mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan sebagai bagian integral dan efektivitas perusahaan, maka kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, seorang pemimpin perusahaan harus dapat mempengaruhi seluruh karyawan yang dipimpinnya, melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari data hasil deskriptif menunjukkan bahwa perusahaan sudah sangat baik dalam menjalankan kedisiplinan di buktikan dengan karyawan patuh dalam hal kelengkapan seragam kerja dan atribut setiap hari kerja, artinya perusahaan sangat ketat dalam aturan yang dijalankan sehingga akan memberikan dampak yang baik bagi karyawan. Tapi untuk keterlambatan kedatangan karyawan masih belum baik sehingga akan mengganggu aktivitas perusahaan. masih ada yang harus ditingkatkan kedisiplinannya mengenai kehadiran yang belum bisa tepat waktu disaat pekerjaan sudah dimulai dan juga mengenai aturan mengenai sarana pemeliharaan kantor harus dijaga dengan baik agar tidak ada yang rusak.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utama (2012) dan Sari (2013) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin karyawan. Jika kepemimpinan dalam memberikan arahan dan masukan terhadap bawahan dan bisa mengayomi bawahannya maka karyawan akan memiliki tingkat

disiplin yang tinggi, karena dengan ketegasan Kepemimpinan tentunya disiplin dalam pekerjaannya sehingga akan timbul dalam diri karyawan untuk mengikuti pimpinanya.

Motivasi berpengaruh secara langsung Terhadap Disiplin.

Berdasarkan hasil uji analisis jalur dalam penelitian ini, membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh *positif signifikan secara langsung* terhadap Disiplin karyawan. Setiap karyawan pasti menginginkan imbalan selain upah atau gaji apabila mereka dapat bekerja dengan baik dan melebihi standar perusahaan yang ditetapkan. Besarnya Motivasi yang diberikan kepada karyawan mendorong tercapainya Disiplin karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mondy (2008:256) bahwa hal yang perlu dipertimbangkan untuk membuat karyawan agar tetap puas adalah membuat Motivasi menjadi objektif melalui tujuan-tujuan yang jelas.

Motivasi akan membangkitkan semangat kerja dan meningkatkan disiplin seseorang dalam melakukan sesuatu sehingga tujuannya dapat tercapai, dalam hal ini tujuan dapat diartikan sebagai target yang harus dicapai oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh. Motivasi sangat berpengaruh bagi suatu organisasi, karyawan tanpa motivasi kerja tidak akan bisa memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi. Menurut Wursanto dalam Lieke (2008), tinggi rendahnya motivasi kerja diduga dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain disiplin kerja yang tinggi, antusias kerja, iklim organisasi,

loyalitas yang tinggi, kebutuhan kreativitas, dan rasa kebanggaan. Kurang adanya motivasi yang diberikan oleh manajemen kepada karyawan dalam pengamatan pra penelitian penulis dilihat sebagai salah satu hal yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja di perusahaan sehingga target yang sudah dibebankan tidak dapat tercapai. Dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan akan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Motivasi yang berkelanjutan akan dapat berdampak positif terhadap perusahaan dalam mendukung kinerja karyawan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan membuat suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Hasil deskriptif perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja. Hal ini tentunya mempunyai pengaruh yang positif bagi karyawan hal ini mengindikasikan bahwa motivasi setiap karyawan memiliki semangat kerja yang baik dalam bekerja. Memang akan tetapi masih ada karyawan yang belum motivasi, masih ada yang harus diperbaiki oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga bertanggung jawab dalam tugas yang dibebankan kepadanya. Salah satunya adalah pemberian dalam hal karyawan yang berprestasi sehingga adanya dorongan dan keinginan yang kuat untuk memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahardjo (2012) dan Armanu (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi

terhadap Disiplin karyawan. Maksudnya motivasi yang diberikan kepada karyawan mendorong akan tercapainya disiplin hal ini akan membangkitkan semangat kerja dan meningkatkan disiplin seseorang dalam melakukan sesuatu sehingga tujuannya dapat tercapai, dalam hal ini tujuannya dapat diartikan sebagai target yang harus dicapai oleh karyawan sehingga karyawan harus disiplin dalam menjalankan aktifitas perusahaan.

Kepemimpinan berpengaruh secara langsung Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh *positif signifikan secara langsung* terhadap kinerja karyawan. Jika Kepemimpinan bisa membawa diri dalam karyawan dalam artian bisa mengerti akan keinginan karyawan maka kinerjanya akan meningkat. Menurut Sutrisno (2011:202) Kepemimpinan dapat dilihat dari kemampuan melakukan atau menjalankan tugas, mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan, keahliannya, dan pengetahuan yang dimiliki dengan tujuan agar karyawan mampu mendukung dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Peran kepemimpinan dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal dapat dilakukan melalui lima cara, pertama pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari karyawan, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka, kedua pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut, ketiga pemimpin

mengemukakan kriteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif, keempat pemimpin memberikan umpan balik ketika karyawan telah mencapai sasaran, dan kelima pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai Bass (2007).

Hasil deskriptif Pimpinan di perusahaan dalam hal sudah bersikap adil dalam berperilaku dan bertindak kepada karyawan. Hal ini berakibatkan kepemimpinan yang ada sudah memberikan kemampuan yang baik dalam berperilaku adil dalam bertindak kepada karyawan dan mempunyai keahlian yang sesuai dengan jabatan yang dimilikinya sehingga akan baik bagi perusahaan. Adapun pernyataan yang terendah terletak pada pernyataan pimpinan belum dapat mempengaruhi karyawan untuk mencapai target produktivitas tentunya harus ada langkah yang konkrit mengenai target karyawan di mana agar karyawan terdorong untuk mencapai target perlu adanya pemberian reward yang berprestasi sehingga karyawan termotivasi untuk mengejar target yang diberikan oleh perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadiyatno (2012) dan Putra (2012) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Maksudnya kepemimpinan dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal dapat dilakukan dalam upaya mengklarifikasi apa yang diharapkan dari karyawan, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka, kedua pemimpin menjelaskan

bagaimana memenuhi harapan tersebut. Sehingga adanya keselarasan dalam kepemimpinan dan bawahan sehingga apabila terjadinya sikap saling mempercayai tentunya akan memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh *positif signifikan secara langsung* terhadap kinerja karyawan, karena jika Motivasi diberikan kepada karyawan secara adil maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Pemberian Motivasi merupakan sarana agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Teori McClelland yang paling kuat terutama mengenai hubungan antara prestasi dengan produktivitas. Oleh karena itu, munculnya motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Individu dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi, akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, karena tujuannya jelas yakni ingin senantiasa meningkatkan kinerja dan terus berprestasi dalam bekerja.

Motivasi yang diberikan perusahaan akan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Motivasi yang berkelanjutan akan dapat berdampak positif terhadap perusahaan dalam mendukung kinerja karyawan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan membuat suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi kerja merupakan hal penting yang menjadi

ukuran baik buruknya kinerja pegawai, dimana motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar pada kinerja karyawan. Maka sudah sepatutnya motivasi kerja diberikan kepada setiap pegawai di dalam organisasi. Sehingga pemberian motivasi kerja adalah mutlak diperlukan untuk mendorong pegawai dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memberikan kinerja yang baik bagi organisasi.

Herzberg mengatakan yang mempengaruhi Motivasi Kerja seseorang yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor hygiene (ekstrinsik). Yang dimaksud faktor motivator adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti berasal dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti berasal dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Hasil deskriptif perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi setiap karyawan memiliki semangat kerja yang baik dalam bekerja. Akan tetapi masih ada karyawan yang belum motivasi, masih ada yang harus diperbaiki oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga bertanggung jawab dalam tugas yang dibebankan kepadanya. Salah satunya adalah pemberian dalam hal karyawan yang berprestasi sehingga adanya dorongan dan keinginan yang kuat untuk memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nafrizal (2012) dan Rahardjo (2012) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan. Saweduling Paulus (2013), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat hasil penelitian lainnya yang berbeda dilakukan oleh Eka Rizal (2016) dimana menunjukkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan. Maksudnya jika motivasi yang ada pada seseorang tentunya akan adanya kekuatan pendorong yang akan membuat suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. motivasi kerja merupakan hal penting yang menjadi ukuran baik buruknya kinerja. Jika karyawan merasa termotivasi untuk melakukan kerjanya tentunya akan sangat baik bagi perusahaan dan perusahaan juga harus memberikan reward apabila karyawan yang mempunyai prestasi yang baik sehingga akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal.

Disiplin berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji analisis jalur dalam penelitian ini, membuktikan bahwa Disiplin berpengaruh *positif signifikan secara langsung* terhadap kinerja karyawan. 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 kesediaan dan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Veithzal Rivai (2011:285). Disiplin merupakan cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor ataupun perusahaan dengan teratur dan tepat waktu.

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang karyawan untuk mematuhi segala peraturan, norma dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tanpa paksaan. Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan juga perlu ditunjang dengan peningkatan budaya kerja atau budaya organisasi yakni menyangkut dengan nilai-nilai, cara-cara kerja yang diterapkan dalam sebuah organisasi. Penerapan budaya kerja yang tidak mendorong pada peningkatan prestasi dan disiplin kerja tentunya tidak akan mendukung terlaksananya pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan/pegawai. Disiplin Kerja merupakan masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia dan merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Disiplin Kerja Karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk

meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan iklim organisasi yang baik. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan Disiplin Kerja 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.

Hasil deskriptif karyawan dalam menaati aturan dalam mengenai Memakai kelengkapan seragam kerja dan atribut setiap hari kerja. Arinya perusahaan sudah sangat ketat dalam aturan sehingga ketika karyawan ada yang melanggar langsung di proses dan di tegur sehingga karyawan menaati peraturan. Tetapi dari sisi ketidak hadiran karyawan masih belum bisa hadir tepat waktu. Hal ini tentunya akan memberikan dampak hasil kerja yang tidak baik akibat molornya kedatangan karayawan sehingga akan mengangu aktivitas perusahaan. masih ada yang harus ditingkatkan kedisiplinanya mengenai kehadiran yang belum bisa tepat waktu disaat pekerjaan sudah dimulai dan juga mengenai aturan menegnai sarana pemeeliharaan kantor harus dijaga dengan baik agar tidak ada yang rusak.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hadiyatno (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin terhadap kinerja karyawan dan Sari (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara Disiplin terhadap kinerja karyawan. Maksudnya adalah jika

penerapan disiplin dilakukan dengan baik oleh perusahaan akan memberikan hasil terhadap kinerjanya. kedisiplinan karyawan juga perlu ditunjang dengan peningkatan budaya kerja yakni menyangkut dengan nilai-nilai, cara-cara kerja yang diterapkan dalam sebuah organisasi sehingga jika perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja dan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar aturan tentunya karyawan akan disiplin dalam aturan-aturan tersebut.

Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung Terhadap Kinerja Melalui Disiplin.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat *pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung* antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Disiplin Kepemimpinan karyawan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Yang artinya apabila atasan atau pemimpin bisa memberikan contoh yang baik pada karyawan maka Disiplin akan meningkat dan kemudian menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Sedangkan Robbins (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Pendapat ini memandang semua anggota organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan untuk mempengaruhi semua anggota organisasi agar bersedia melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin baik kepemimpinan seseorang maka

akan meningkatkan kinerja perusahaan dan tentunya prestasi kerja akan memberikan nilai tambah bagi seseorang dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil deskriptif Pimpinan di perusahaan dalam hal sudah bersikap adil dalam berperilaku dan bertindak kepada karyawan dan pimpinan yang ada sudah memberikan kemampuan yang baik dalam berperilaku adil dalam bertindak kepada karyawan dan mempunyai keahlian yang sesuai dengan jabatan yang dimilikinya sehingga akan baik bagi perusahaan. adapun pernyataan yang terendah terletak pada pernyataan pimpinan belum dapat mempengaruhi karyawan untuk mencapai target produktivitas tentunya harus ada langkah yang konkrit mengenai target karyawan di mana agar karyawan terdorong untuk mencapai target perlu adanya pemberian reward yang berprestasi sehingga karyawan termotivasi untuk mengejar target yang diberikan oleh perusahaan.

Pemimpin dapat memenuhi celah kosong yang terdapat dari salah satu hal yang dapat menurunkan nilai kepuasan kerja seorang karyawan. Menurut Wanous dan Lawler (As'ad 2014) mengemukakan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaannya tergantung pada bagaimana ketidaksesuaian (*discrepancy*) yang dirasakan. Kedua, *equity theory* pada prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain. Ekspektasi yang tinggi dari karyawan akan dimulai dari

tingkatan kebutuhan yang paling dasar hingga yang paling tinggi, berbeda dengan teori Vroom yang mengemukakan ekspektasi akan hasil yang akan didapat terhadap pekerjaan tertentu.

Dalam rangka meningkatkan kinerja, disiplin menjadi hal utama yang harus dipegang oleh karyawan. Dengan kepemimpinan yang baik akan munculnya disiplin yang merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja (kinerja) yang dapat, karena merupakan cerminan dari kesungguhan seorang pegawai untuk memenuhi semua tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Mathis dan Jackson (2002:314), Disiplin karyawan adalah suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan bermasalah atau karyawan yang tidak produktif. Kesadaran untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan adalah wujud dari disiplin kerja. Dari kelima indikator tersebut, dapat dilihat seberapa jauh kedisiplinan kerja pegawai dalam satu organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Utama (2012) dan Marsana (2008) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Maksudnya jika kepemimpinan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi semua anggota organisasi agar bersedia melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi tentunya akan semakin meningkatkan

kinerja perusahaan dan tentunya prestasi kerja akan memberikan nilai tambah bagi seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan akan sangat besar pengaruhnya bagi aktifitas organisasi karena jika kepemimpinan tidak sejalan dengan bawahannya tentunya terjadinya ketidakdisiplinan karyawan dikarenakan tidak adanya kesesuaian dalam bekerja. Untuk itu sebagai pemimpin haruslah memberikan contoh yang baik bagi karyawannya sehingga akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk selalu bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi berpengaruh secara tidak langsung Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat pengaruh *positif tidak signifikan secara tidak langsung* antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui disiplin Kerja. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi Motivasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan Disiplin jika kinerja karyawan juga meningkat. Luthans (2006:246) mengemukakan hubungan yang kuat antara Disiplin dan kinerja karyawan. Perilaku dengan motivasi intrinsik adalah perilaku yang ditunjukkan untuk kepentingannya sendiri, dengan kata lain sumber motivasi biasanya datang dari penunjukkan perilaku itu sendiri. Sedangkan perilaku dengan motivasi ekstrinsik adalah perilaku yang ditunjukkan untuk memperoleh materi atau penghargaan sosial atau untuk menghindari hukuman. Perilaku tersebut ditunjukkan bukan untuk kepentingannya sendiri tetapi lebih

kepada konsekuensinya. Contoh dari motivasi ekstrinsik termasuk bayaran, pujian, status. Herzberg mengatakan bahwa ada faktor intrinsik yang mendorong pegawai termotivasi dalam bekerja, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Jika seseorang nyaman dalam bekerja di dalam organisasi komitmen pegawai pun akan tinggi dikarenakan adanya rasa aman dan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi sehingga akan memberikan kinerja yang baik bagi tujuan organisasi.

Hasil deskriptif perusahaan telah memberikan penghargaan bagi karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja tentunya karyawan akan memiliki semangat kerja yang baik dalam bekerja. Akan tetapi masih ada karyawan yang belum termotivasi, masih ada yang harus diperbaiki oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga bertanggung jawab dalam tugas yang dibebankan kepadanya. Salah satunya adalah pemberian dalam hal karyawan yang berprestasi sehingga adanya dorongan dan keinginan yang kuat untuk memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi. Motivasi Kerja juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (*employee*

empowerment) di suatu organisasi. Motivasi kerja dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi kerja yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Perilaku dan kegiatan manajemen puncak mempunyai dampak utama pembentukan motivasi kerja. Melalui gaya kepemimpinan, apa yang dikatakan dan bagaimana berperilaku, para pemimpin menetapkan berbagai nilai dan norma yang dipraktikkan organisasi.

Keefektifan penyebaran dan penanaman nilai-nilai inti budaya sangat tergantung pada komitmen jajaran manajemen puncak, terutama dalam memainkan peran sebagai panutan.

Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Perilaku akan timbul atau muncul akibat adanya pengaruh atau rangsangan dari lingkungan yang ada (baik internal maupun eksternal) begitupun individu berperilaku karena adanya dorongan oleh serangkaian kebutuhan. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahardjo

(2012) dan Armanu (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif tidak signifikan antara variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Motivasi yang tinggi akan mendorong seseorang untuk berprestasi dalam meningkatkan kinerjanya. Tetapi belum tentu merasakan kepuasan di dalam ia bekerja dikarenakan motivasi yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja haruslah merasakan nyaman dalam bekerja di dalam organisasi tidak adanya rasa aman untuk bekerja lebih baik maka akan terjadinya ketidakpuasan dalam dirinya tentunya akan berdampak kepada organisasi maupun perusahaan.

Penutup Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut : kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja. Dengan adanya pemimpin yang baik yang bisa mengayomi karyawan tentunya tingkat disiplin dalam pekerjaannya yang akan timbul dalam diri karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja. Semakin tingginya motivasi didalam diri karyawan akan mendorong tercapainya disiplin karyawan. Karena dengan semangat yang

timbul didalam diri karyawan akan membentuk disiplin karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mempunyai kemampuan melakukan atau menjalankan tugas, mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan dan bisa mempengaruhi karyawannya dimana adanya komunikasi yang baik tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Motivasi berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Semakin tingginya motivasi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Karena adanya imbalan yang didapat sehingga karyawan termotivasi dan akhirnya akan memberikan kinerja yang baik bagi organisasi.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Semakin baik penerapan disiplin yang dilakukan oleh perusahaan akan semakin baik kinerja didalam diri karyawan. Karena perusahaan telah menetapkan standar jika karyawan tidak disiplin akan adanya sanksi yang mana untuk membuat jera karyawan sehingga karyawan harus disiplin dalam aturan perusahaan. Jika karyawan selalu disiplin dalam bekerja akan adanya reward yang diberikan oleh perusahaan.

6. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Dengan adanya pemimpin yang bisa mengayomi bawahan dan ditambah lagi pemimpin mampu membuat karyawan taat dalam aturan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.
7. Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Dengan adanya motivasi didalam diri karyawan ditambah lagi dengan disiplin yang tinggi akan tercapainya kinerja yang baik di dalam diri karyawan sehingga akan tercapainya tujuan perusahaan.

Saran

Dari kesimpulan dan keterbatasan yang telah diperoleh, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu membuat prosedur dan peraturan pada tingkat kedisiplinan. Salah satunya bagi karyawan yang jarang menggunakan kelengkapan seragam kerja dan karyawan yang tidak hadir tepat waktu. Disiplin hendaknya terus ditingkatkan di jaga dengan baik, demikian juga pimpinan bisa menjadi teladan bagi bawahannya serta melakukan pengawasan yang ketat sehingga tingkat kedisiplinan akan semakin tinggi.
2. Karyawan yang berkualitas dapat memahami peran dan tanggungjawabnya di sebuah perusahaan. Dan menciptakan daya saing yang baik di hadapan pimpinan melalui hasil kerja.

Karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan perlu adanya dorongan, motivasi dan pelatihan untuk perkembangan kemampuan teknis karyawan (*onboarding*) agar penyelesaian laporan sesuai dengan prosedur sehingga pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu. Dan pimpinan harus lebih aktif lagi dalam berkomunikasi serta berdiskusi dengan karyawan mengenai kendala ataupun kesulitan yang ditemukan didalam pekerjaan dan memberikan solusi untuk menyelesaikannya sehingga kesalahan pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat terhindari.

3. Berkaitan dengan kepemimpinan, pimpinan harus memperbaiki tentang kemampuannya dalam hal bertindak, berkomunikasi terhadap karyawan dan menghargai pendapat karyawan. Hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai target produktivitas, untuk itu diperlukan juga kearifan dari pimpinan untuk dapat mengintropeksi diri agar pengelolaan manajemen sumberdaya manusia dapat menjadi lebih baik. Pimpinan juga perlu memberikan reward atau pujian bagi karyawan yang mencapai target, dan karyawan yang memiliki nilai kinerja menurun harus diberikan hukuman atau sanksi. Sehingga karyawan akan lebih semangat dan termotivasi untuk mengejar target yang diberikan oleh perusahaan. Pimpinan juga harus menjadikan karyawan sebagai tenaga yang produktif sesuai

dengan keahliannya dan dapat dipercaya. Dengan memberikan tanggung jawab kepada karyawan dan kepercayaan akan membuat karyawan dapat menyalurkan bakat keahliannya. Terlebih lagi jika karyawan yang sudah lama berkulat pada pekerjaan yang itu-itu saja dapat membuat kejenuhan yang luar biasa.

Daftar Pustaka

- Absah, Yeni. 2008. Kompetensi: Anyim, Chukwudi Francis, Odogwu Christopher Chidi, Adedehinbo Ekundayo Badejo. 2012. *Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria*. University of Lagos. International Journal of Business Administration. Vol. 3, No. 1.
- Aries dan Baskoro. 2012. *Pengaruh Motivasi kerja dan Kepemimpinan terhadap Disiplin dan dampaknya terhadap Kinerja karyawan PT. PLN PERSERO ADP Semarang*. Universitas Diponegoro. Jurnal Teknik Industri. Vol VII, No 2.
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi.
- McClelland, D.C. 2008. *Human Motivation*. New York: The Press Syndicate of The University of Cambridge.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P.; Judge. Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- d Social Science. Vol. 3 No.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.