

---

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
SPPBE PT.PANCADARMA PUSPAWIRA  
KARANGANYAR**

**Vilantina<sup>1)</sup>, Saptani Rahayu<sup>2)</sup>**

S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Adi Unggul Bhirawa  
Email : vilantina@gmail.com

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. 2) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan. 3) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Lokasi penelitian yang digunakan adalah SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Jl. Candi Unggul, Macanan, Kebakkramat 57762 No. Telp 085100081938. Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira yang berjumlah 50 karyawan. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Jenis dan sumber data diperoleh dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Data dikumpulkan dengan cara membuat kuesioner mengenai Kinerja karyawan, Disiplin kerja, Kepemimpinan dan Motivasi. Uji Hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil analisis menunjukkan bahwa: Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Disiplin kerja, Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja, Kepemimpinan dan Motivasi, dapat menerangkan variabel Kinerja karyawan sebesar 82,2% sedangkan sisanya 17,8% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja.

**PENDAHULUAN**

Dalam upaya menjalankan usaha, setiap perusahaan baik perusahaan yang bergerak pada sektor industri maupun kontruksi pasti memiliki tujuan yang harus dicapai dan memberikan arah serta menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam perusahaan agar mampu bertahan. Untuk mencapai tujuan-tujuan diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan dimana manusia menjadi perencana, pelaksana, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

SPPBE PT. Pancadarma Puspawira merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang Pengangkutan dan Pengisian LPG, perusahaan tersebut dituntut untuk memiliki manajemen yang handal, karena manajemen memegang peranan penting di dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2003) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”. Pada organisasi kecil permasalahan yang berhubungan dengan fungsi manajemen

tidak terlalu rumit, namun apabila perusahaan itu telah tumbuh menjadi besar, akan mengakibatkan semakin luasnya kegiatan-kegiatan perusahaan tersebut, dengan kata lain semakin besar suatu perusahaan, maka semakin kompleks masalah yang dihadapi dalam bidang manajemennya.

Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam proses berlangsungnya kegiatan pengangkutan dan pengisian LPG di SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar. Hal ini berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada Agen dalam pendistribusian LPG 3kg ke masyarakat agar tepat waktu. Agar kinerja karyawan baik maka tingkat absensi karyawan juga harus diperhatikan dalam proses kegiatan pengangkutan dan pengisian di SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar. Hal ini terkait dengan jobdesk SDM ( Sumber Daya Manusia ) dalam menjalankan produksi sesuai dengan alur produksi dari pembongkaran sampai ke tahap muat. Karena jika terdapat lebih dari satu karyawan mangkir tidak masuk kerja maka akan terjadi keterlambatan pengisian yang di sebabkan oleh dwi tugas oleh karyawan yang ada. Salah satu usaha pembinaan karyawan yang dapat diambil dalam rangka usaha meningkatkan kinerja karyawan adalah ditegakkannya disiplin.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, ketaatan atau kepatuhan seseorang yang telah bergabung dalam suatu organisasi terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi baik tertulis maupun lisan dengan penuh kesadaran dan dengan senang hati, sehingga akan tercipta suatu keadaan tertib yang memungkinkan tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Sastrohadiwiryo (2003: 291) bahwa “Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Dengan ditegakkan disiplin akan mengurangi kesalahan atau keterlambatan dalam menjalankan tugas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, benar, tepat dan efektif. Maka dari itu baik organisasi pemerintah maupun swasta perlu ditanamkan rasa disiplin agar nantinya dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan keinginan organisasi. Kedisiplinan yang ditegakkan dalam suatu organisasi memungkinkan tujuan yang telah ditetapkan akan lebih mudah tercapai.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh SPPBE PT. Pancadarma Puspawira adalah sebuah modal awal yang harus tetap dijaga. Mereka memegang peran penting agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Fenomena kedisiplinan karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira adalah dalam hal absensi karyawan yang perlu diperbaiki kembali. Absensi karyawan di SPPBE PT. Pancadarma Puspawira selama ini menjadi kendala di bidang produksi. Karyawan yang tidak hadir dapat memperlambat sistem produksi di area Filling Hall, hal ini disebabkan karena para karyawan produksi telah memiliki tugasnya masing-masing di dalam menjalankan Filling Machine sehingga terjadinya kemangkiran dapat membuat tugas karyawan menjadi dwi tugas. Kompensasi Gasway adalah bonus yang diberikan perusahaan setiap 3 (tiga) bulan sekali jika SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar mampu memenuhi kriteria-kriteria dari audit setiap 3 (tiga) bulan sekali yang menjadi penentu predikat PASTI PAS! Di SPPBE PT.

Pancadarma Puspawira. Karena terpenuhinya kriteria untuk predikat PASTI PAS! atau tidaknya akan berpengaruh terhadap tingkat pendapatan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar selama 3 bulan ke depan.

Berdasarkan fenomena tersebut mengindikasikan bahwa kinerja para karyawan di SPPBE PT. Pancadarma Puspawira, dipengaruhi oleh disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi.

Atas dasar dari uraian di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPPBE PT. PANCADARMA PUSPAWIRA KARANGANYAR”

### **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.
- b. Untuk menganalisis pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.
- c. Untuk menganalisis pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

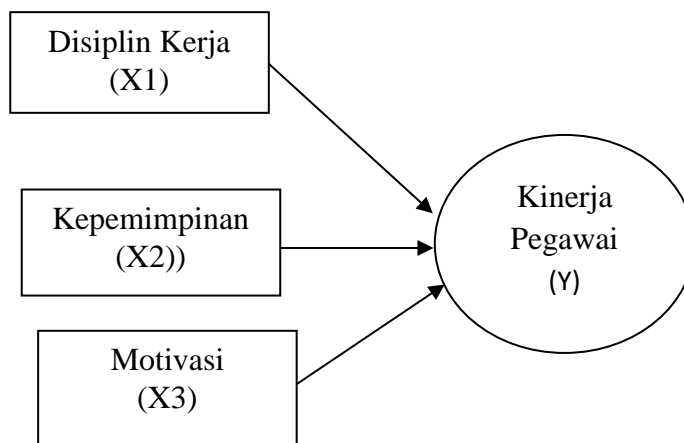
- b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai sumber data/informasi untuk peneliti lanjutan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

### **KERANGKA PEMIKIRAN**



Sumber: Handayani (2010), Robiansyah (2002), Susanty dan Baskoro (2012)

## HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan yang akan diuji kebenarannya dengan fakta yang ada (Jogiyanto, 2004:41). Berdasarkan landasan teori dan beberapa hasil penelitian peneliti terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H2: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H3: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan..

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah Penelitian ini mengambil lokasi di SPPBE PT. Pancadarma Puspawira. Jl. Candi Unggul, Macanan, Kebakkramat Kab. Karanganyar 57762 No. Telp 085100081938.. Obyek penelitian adalah seluruh karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira

Penelitian ini menentukan obyek yang diteliti adalah : a) Obyek yang akan digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira.. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada representatif sampling yakni sejumlah yang berjumlah 50 karyawan Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji instrumen penelitian, uji validitas dan reabilitas dan uji hipotesis penelitian yang terdiri dari uji regresi linier berganda, uji t, uji f dan Koefisien determinasi (Arikunto, 2006).

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a) Uji Validitas

Analisis validitas merupakan analisa yang dilakukan untuk mengukur apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian benar-benar mampu mewakili semua aspek yang dianggap sebagai kerangka konsep. Secara manual rumus uji tersebut adalah: (Umar, 2008:78).

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  =korelasi antara x dan y
- x =skor nilai x
- y =skor nilai total
- n =jumlah sampel

#### b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa instrument penelitian bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat digunakan pada kondisi yang berbeda-beda. Untuk menguji reliabilitas akan digunakan *Cronbach alpa*. Instrumen dinyatakan reliable apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 Rumus koefisien alpha : (Umar, 2008:90).

$$R_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{\sum \sigma^2_b}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$R_{11}$  =reliabilitas instrumen

$K$  =banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2_b$  =jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  =varian total

## 2. Uji Hipotesis

### a) Analisa Regresi Linear Berganda

Analisa regresi berganda digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas yang terdiri dari Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (X) yaitu: produk, lokasi dan harga, sedangkan variabel dependen terdiri dari: keputusan pembeli (Y).. Adapun analisa regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Pegawai

$a$  = Konstanta

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Kepemimpinan

$X_3$  = Motivasi

$b_1 \dots b_3$  = Koefisien variabel independen  $X_1 \dots X_3$

$e$  = Error (Ghozali, 2011:74).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Instrumen Penelitian**

a) Uji Validitas

Dalam penelitian ini terdiri dari lima variabel bebas yaitu : Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira. Dari Uji validitas terbukti semua variable bebas mempunyai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (signifikansi pada level 0,05) merupakan item pernyataan yang valid dalam menjelaskan variable yang diuji.

b) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan mengenai *Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* secara berturut-turut diperoleh 0,859, 0,881, 0,884 dan 0,764 karena koefisien dari *Cronbach's Alpha* > nilai kritis 0,60 menurut kriteria Nunnally (1967) dapat dikatakan reliabel, maka semua item reliabel atau handal sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian

**2. Uji Asumsi Klasik**

a) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters	a,b	Mean	,0000000
		Std. Deviation	1,06445296
Most Extreme Differences		Absolute	,107
		Positive	,107
		Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z			,759
Asymp. Sig. (2-tailed)			,613

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

Dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov tabel IV.10 di atas didapatkan hasil sebesar 1,272 dengan tingkat signifikansi 0,613 > 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

b) Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin kerja	0,380	2,632	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kepemimpinan	0,613	1,632	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi	0,535	1,869	Tidak terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan tabel IV.11 dapat dikatakan bahwa variabel tersebut terbebas dari multikolinieritas karena nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai Tolerance > 0,10.

c) Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,539

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai Durbin-Watson sebesar 1,539 akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 34 dan jumlah variabel bebas 3, maka di tabel Durbin-Watson akan didapat nilai dL 1,421 dan dU 1,674. Nilai DW 1,539 terletak di antara dL dan dU atau  $1,421 < 1,539 < (4-1,674)$  maka disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

d) Heteroskedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,465	1,062		,445	,658
	Disiplin kerja	-,045	,042	-,246	-1,063	,293
	Kepemimpinan	-,006	,037	-,045	-,245	,808
	Motivasi kerja	,054	,032	,333	1,708	,094

a. Dependent Variable: AbsUt

Berdasarkan hasil pengolahan data Tabel IV.12 dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari heteroskedastisitas karena nilai signifikan > 0,05 sehingga masing-masing variabel tidak signifikan maka disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas parameter untuk variabel independen semua tidak ada yang signifikan atau tingkat signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Analisis Data

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,662	1,920		,865	,391
	Disiplin kerja	,557	,077	,708	7,229	,000
	Kepemimpinan	,232	,068	,263	3,417	,001
	Motivasi kerja	,020	,058	,028	,338	,737

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

da di atas adalah sebagai berikut :

- 1)  $\beta_0 = 1,662$ , artinya bahwa kinerja pegawai SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Kebakkramat Kab. Karanganyar (Y) mempunyai nilai positif apabila Disiplin kerja (X1), kepemimpinan (X2), dan motivasi (X3) tetap.
- 2)  $\beta_1 = 0,557$ , menunjukkan variabel Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Kebakkramat Kab. Karanganyar, artinya apabila Disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel motivasi, dan kepemimpinan dianggap tetap.
- 3)  $\beta_2 = 0,232$ , menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Kebakkramat Kab. Karanganyar, artinya apabila kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel Disiplin kerja, dan motivasi dianggap tetap.
- 4)  $\beta_3 = 0,020$ , menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Kebakkramat Kab. Karanganyar, artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel Disiplin kerja, dan kepemimpinan dianggap tetap.
- 5) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi paling besar diantara variabel kepemimpinan, dan motivasi kerja artinya variabel disiplin kerja merupakan variabel dominan dalam penelitian ini.

b) Uji t

- 1) Disiplin kerja (X1) mempunyai thitung 7,229 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,050$  maka berarti Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Kebakkramat Kab. Karanganyar (Y). Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 1 terbukti.
- 2) Kepemimpinan (X2) mempunyai thitung 3,417 dengan taraf signifikansi  $0,001 < 0,050$  maka berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Kebakkramat Kab. Karanganyar (Y). Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 2 terbukti.
- 3) Motivasi (X3) mempunyai thitung 0,338 dengan taraf signifikansi  $0,737 > 0,050$  maka berarti motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Kebakkramat Kab. Karanganyar (Y). Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 3 tidak terbukti.

c) Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276,160	3	92,053	76,269	,000 <sup>b</sup>
	Residual	55,520	46	1,207		
	Total	331,680	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel IV.15 hasil uji secara simultan diketahui besarnya nilai  $F = 76,269$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,050$ , Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama Disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Kebakkramat Kab. Karanganyar.

d) Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.912 <sup>a</sup>	.833	.822	1,09862	1,539

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,822, hal ini menunjukkan bahwa Disiplin

kerja, kepemimpinan, dan motivasi mampu menjelaskan sebesar 82,2% terhadap kinerja pegawai SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Kebakkramat Kab. Karanganyar, sedangkan sisanya sebesar 17,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian, seperti komitmen organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja.

C. Implikasi Manajerial

1. Disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Kebakkramat Kab. Karanganyar. Penelitian ini mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh A. Susanti dan S. Baskoro dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). Implikasinya adalah apabila Disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara:

- a) Ketepatan waktu saat pulang kerja
- b) Penggunaan seragam sesuai dengan atribut yang ditentukan
- c) Penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu

2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Kebakkramat Kab. Karanganyar. Implikasinya adalah apabila kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara:

- a) Memberikan perhatian berupa konsultasian yang berkaitan dengan tugas
- b) Empati terhadap pegawai yang sedang menghadapi masalah,
- c) Memberikan delegasi wewenang dan memberikan teladan kepada pegawai.

3. Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Kebakkramat Kab. Karanganyar. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sinangdoyo yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Orchid Di Solo. Implikasinya adalah motivasi yang sudah ada perlu dipertahankan perannya dalam peningkatan kinerja pegawai.

---

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, yaitu:

1. Hasil persamaan Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1), dan Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Kebakkramat Kab. Karanganyar, sedangkan motivasi berpengaruh tidak signifikan.

Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) memiliki koefisien regresi paling besar (0,557) diantara variabel yang lainnya artinya variabel disiplin kerja merupakan variabel dominan dalam penelitian ini.

2. Hasil uji t

a. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Kebakkramat Kab. Karanganyar.

b. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Kebakkramat Kab. Karanganyar.

c. Variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Kebakkramat Kab. Karanganyar.

3. Hasil uji F

Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau secara simultan Disiplin Kerja (X1), Kepemimpinan(X2), dan Motivasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Kebakkramat Kab. Karanganyar.

4. Hasil Uji R<sup>2</sup>

R<sup>2</sup> (Adjusted R square) sebesar 0,822. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi mampu menjelaskan sebesar 82,2% terhadap kinerja pegawai SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Kebakkramat Kab. Karanganyar, sedangkan sisanya sebesar 17,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian, seperti komitmen organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja.

B. Saran

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin

a. Sebaiknya karyawan pulang setelah jam 15.00 WIB.

b. Karyawan diwajibkan untuk memakai seragam serta atribut dan APD sesuai dengan ketentuan K3 SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.

c. Mengefektifkan waktu untuk penyelesaian tugas tepat waktu

2. Kepemimpinan

a. Pemimpin lebih sering berada di kantor.

b. Sesekali pemimpin dapat turun ke lapangan untuk melihat kinerja bawahan secara langsung.

- c. Memberikan delegasi wewenang, dan memberikan teladan kepada pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel - variabel lain diluar variabel ini, agar memperoleh hasil yang bervariasi dan mempunyai nilai signifikansi yang tinggi dan dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disarankan untuk memperluas variabel independen yang akan diteliti misalnya komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustuti Handayani, 2010. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, Vol.1, No.1, Januari – Juni 2010.
- Agus Purwoko, Tetra Hidayati dan Robiansyah, (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Mandiri Selaras Samarinda. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman*.
- Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro. (2012), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal Universitas Diponegoro*.
- Ahyari, Agus, 2002, *Manajemen Produksi; Pengendalian Produksi*, edisi empat, buku dua, Yogyakarta: BPFE
- A.S. Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Penerbit. Universitas Indonesia
- Alex S. Nitisemito (2000). *Ghalia Indonesia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Jakarta.
- Bambang Guritno dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Budi Setiyawan dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi 3*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- G.T. Milkovich, J.M. Newman. 2008. *Compensation*, Seventh Edition. Boston: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

: BPFE UGM.

Kartini kartono. 2006. Pemimpin dan Kepemimpinan Abnormal. Jakarta : PT. Raja Grasindo Persada.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya  
M. Munandar , 2001, “Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja”, Edisi Ketiga, Yogyakarta: BPFE

Malthis, R.L dan Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.

Mathis, Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.

Mohammad Nasri 2005, Dampak Reposisi Strategi Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Widyagama Malang, Tesis, Malang, Universitas Widyagama Malang.

Mulyadi, 2001, Sistem Akuntansi, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Penerbit Salemba. Empat, Jakarta.

Regina aditya reza. 2010. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt sinar santosa perkasa. Banjarnegara. Skripsi UNDIP.

Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.

Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. Manajemen. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.

Rivai Veithzal, 2004, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT RAJA GRAFINDO PERSADA. Jakarta.

Samsudin, sadili. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-1. Bandung : Pustaka Setia

Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2003. Manajemen tenaga kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti, 2001. Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama.

Setiaji, Bambang. 2008. Cara Mudah Analisis Kuantitatif Dilengkapi Dengan Tutorial SPSS. Surakarta : Al-Es'af University Press.

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.

Siagian, Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT. Rineka Cipta, Jakarta

Siagian, Sondang. P. 2003. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT Rineka Cipta. Jakarta.

Soekanto & Indriyo GitoSudarmo. 2000. Manajemen. Produksi. Yogyakarta : Edisi keempat. BPFE.

Sugiyono. 2010. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

- 
- Suharto dan Cahyo. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. *Manajemen*. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Suyadi Prawiro Sentono. 2007. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Wahjono, Sentot Imam. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Wursanto. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta.
- Yulk. Gary, (2005), *Kepemimpinan dalam Organisasi*, edisi kelima, terjemahan, Indeks, Jakarta
- Prawirosentono, Suyadi, 2007, *Filosofi Baru Tentang Mutu Terpadu*. Edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moekijat, Drs, 2001, *Dasar-dasar Motivasi*, Bandung : Pioner Jaya
- Aditya Reza, Regina, 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Potu, Aurelia. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013*
- Baskoro, Sigit Wahyu., dan Susanty, Aries. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)*. *J@TI Undip*, Vol VII, No 2, Mei 2012
- Ratnasih, Cicih. (2017). *Leadership Style, Discipline, Motivation And The Implications On Teachers'performance*. *International Journal Of Human Capital Management*. 1(1). *IJHCM-International Journal of Human Capital Management*, Vol 1, No. 01, 2017
- Sinangdoyo, 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Orchid Di Solo*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 9 No. 01, 2015.
- Behavioral Consequences of Service Quality", *Journal of Marketing*, 60 (April) 1990, 31-46