

**PENGARUH DISIPLIN KERJA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO AREA MANADO**

Oleh:

Christian Katiandagho¹

Silvia L. Mandey²

Lisbeth Mananeke³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen

Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail: ¹thian_dax@yahoo.com

²silvyamandey@rocketmail.com

³lisbethmananeke@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Selain itu sumber daya alam yang berkualitas tinggi bermanfaat dalam penyesuaian gerak atas perubahan iklim usaha yang begitu cepat. Disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi merupakan hal penting bagi suatu perusahaan demi meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis linear berganda. Populasi penelitian berjumlah 147 responden, teknik sampling yang digunakan purposive sampling dimana jumlah sampel 60 responden dihitung menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial hanya disiplin kerja dan kepemimpinan yang berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi tidak mempunyai secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemimpin sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi sebaiknya mampu mengontrol perilaku-perilaku kerja dan mengarahkannya pada kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi, kinerja

ABSTRACT

Human resources has a very important position given the performance of an organization is strongly influenced by the quality of its human resources. In addition, natural resources beneficial high quality of motion adjustment for the change in the business climate is so fast. Work discipline, leadership and motivation is important for a company in order to enhance employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of labor discipline, leadership, and motivation on employee performance. Associative research method with linear analysis techniques. The study population totaled 147 respondents, the sampling technique used purposive sampling where the sample size was calculated using the formula 60 respondents Slovin. The results showed simultaneous work discipline, leadership and motivation has a significant influence on employee performance. Partially only work discipline and leadership have a significant effect, while having no significant motivation on employee performance. Leader as one determinant of the direction and goals of the organization should be able to control behaviors and direct work on employee satisfaction.

Keywords: work discipline, leadership, motivation, performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era Globalisasi, transparansi, dan tuntutan hak asasi manusia. Tidak satupun Negara yang luput dari gelombang perubahan tersebut. Seluruh negara, terutama negara-negara berkembang sampai Negara maju menghadapi berbagai tantangan baru yang membawa konsekuensi pada perubahan atau pembaharuan yang akan mempengaruhi kehidupan umat manusia. Indonesia merupakan salah satu Negara berkembang yang saat ini sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan di segala bidang untuk menuju Indonesia baru yang pada hakekatnya tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 . Pembangunan dilaksanakan secara bertahap dengan tujuan untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia serta meletakkan landasan yang kuat bagi pelaksanaan pembangunan yang meliputi bidang ekonomi, sosial budaya, politik dan keamanan serta teknologi.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang merupakan ciri era globalisasi secara eksponensial akan mengubah dengan sangat cepat cara dan gaya hidup manusia. Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu perusahaan. Dalam setting organisasi atau perusahaan, suatu pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan organisasi atau dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi SDM agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan atau organisasi.

Keunggulan kompetitif akan tercapai apabila pihak manajemen dapat mengelola jantung aktivitas perusahaan dengan mendorong sumber daya manusianya atau yang lebih dikenal dengan istilah karyawan secara benar dan tepat, karena pada dasarnya karyawan tersebut merupakan komponen penting bagi perusahaan untuk menciptakan daya saing yang memberikan kualitas lebih bagi pemegang saham dan pelanggan pada umumnya. Maka berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Meskipun suatu organisasi memiliki sumber dayalain yang baik, peralatan kerja yang canggih, metode yang bagus maupun anggaran dana yang banyak, tetapi apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak berkualitas dan tidak mendapatkan pengelolaan yang serius, maka organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam pertumbuhan dan pengembangan organisasi, karena potensi yang ada dalam diri manusia seperti bakat, kreativitas, keinginan dan aktivitas kerja

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat Sastrohardiwiryo, (2002:79).

PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado adalah salah satu unit PLN yang bertanggung jawab terhadap fungsi distribusi listrik. Dalam mata rantai bisnis kelistrikan, posisinya sebagai *interface* dengan pelanggan. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat, tentu saja kinerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, seperti memberikan pelayanan mengenai fasilitas listrik untuk kebutuhan bekerja dan kehidupan sehari. Mewujudkan visi yang diakui sebagai perusahaan kelas dunia, perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya yang dipengaruhi langsung oleh hasil kerja pegawainya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi secara terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.
2. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.
3. Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.
4. Motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Rachmawati (2008:3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Hasibuan (2011:111) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Siagian (2013:305) mendefinisikan Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Sastrohardiwiryo (2002:130) menyatakan Disiplin yaitu 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.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktifitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Jadi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menggiring dan mempengaruhi prestasi organisasi. Kepemimpinan. Ardana dkk (2009:89) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Robbins (2006:39) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Indikator kepemimpinan ini secara operasional sebagai berikut:

1. *Telling* yaitu kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan.
2. *Selling* yaitu kemampuan menjual/memberikan ide-ide kepada anggota,
3. *Participating* yaitu kemampuan berpartisipasi dengan anggota
4. *Delegating* yaitu kemampuan mendelegasikan kepada anggota.

Motivasi

Gibson (2013:165) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Daft (2010:373) mendefinisikan motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi pekerja akan mempengaruhi produktifitasnya dan sebagai bagian dari tugas dari seorang manajer adalah menyalurkan motivasi kerah pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja Pegawai

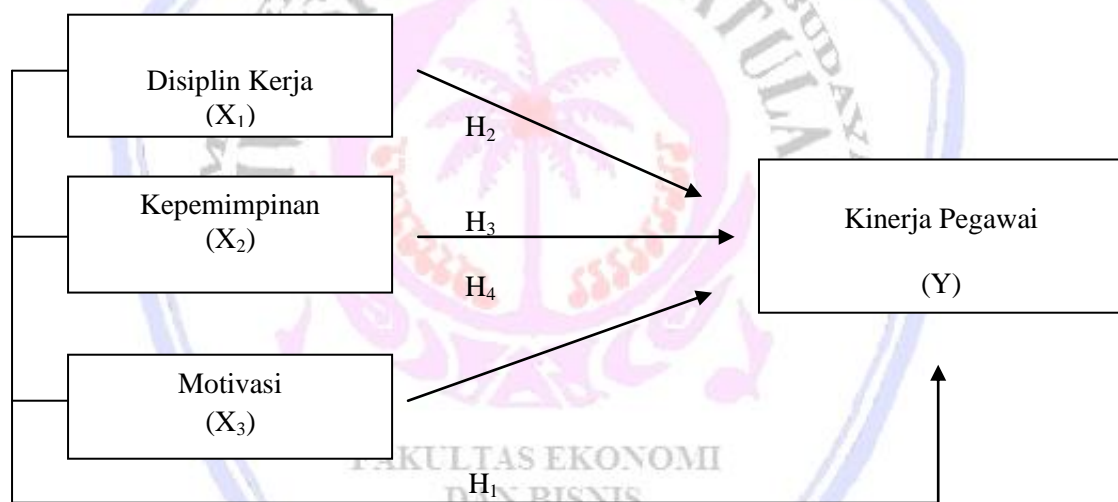
Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi / perusahaan dalam operasionalnya Fahmi, (2012:83). Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah karyawan, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Mangkunegaraa dalam Riani (2011:98) mendefinisikan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan. Kinerja pegawai dapat diukur dengan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, dimensi-dimensi kinerja tersebut antara lain kualitas, kuantitas, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Penelitian Terdahulu

1. Sukir, (2007) dalam penelitiannya mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja, secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar.
2. Subudi (2012) dalam penelitiannya mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa Nusa Dua Bali. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial, dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis factor dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan karena berdasarkan perhitungan analisis *Standardized Coefficients Beta* memiliki nilai terbesar.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : *Kajian Teori 2014*

Hipotesis

1. Disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.
2. Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.
3. Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.
4. Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif (hubungan). Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado yang berjumlah 147 orang. Pengambilan sampel digunakan metode *non probability* yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling*. Yaitu pengambilan sampel secara kebetulan di temui Sebelum survei dilakukan calon responden diberikan penjelasan tentang indikator penelitian yang berupa pernyataan sehingga hasil jawaban responden yang didapat dari sampel nantinya akan mewakili sifat-sifat populasi.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian bersifat kuantitatif yang artinya jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Sugiyono (2012:13) menyatakan Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan cara :

- (1) Survey, Penulis mengadakan survei langsung pada objek penelitian.
- (2) Wawancara, Data penelitian ini diperoleh melalui wawancara langsung dengan pimpinan PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.
- (3) Daftar pertanyaan, Dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden yaitu pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.

Metode Analisis

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang dilakukan yaitu :

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Analisis Multikolinearitas, Jika nilai VIF lebih dari 10, maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah varian dari residual tidak sama untuk semua pengamatan, yang menyebabkan estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi. Jika dari suatu pengamatan tersebut terdapat varian yang berbeda, maka disebut heterokedastisitas. Dengan kata lain pengujian ini dimaksudkan untuk melihat jarak kuadrat titik-titik sebaran terhadap garis regresi.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan :

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Motivasi

b₁₋₃ = Koefisien parsial untuk masing-masing variabel X₁, X₂, X₃

b) Koefisien Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel (Y).

c) Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi diperlukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

d) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

e) Uji T

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau masing masing dengan kriteria pengujian.

Definisi Operasional

1. Disiplin Kerja

- a) Mematuhi semua peraturan perusahaan
- b) Penggunaan waktu secara efektif
- c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- d) Tingkat Absensi

2. Kepemimpinan

- a) Telling yaitu kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan.
- b) Selling yaitu kemampuan menjual/memberikan ide-ide kepada anggota,
- c) Participating yaitu kemampuan berpartisipasi dengan anggota.
- d) Delegating yaitu kemampuan mendelegasikan kepada anggota.

3. Motivasi

- a) Fisiologis.
- b) Keamanan.
- c) Sosial.
- d) Penghargaan.

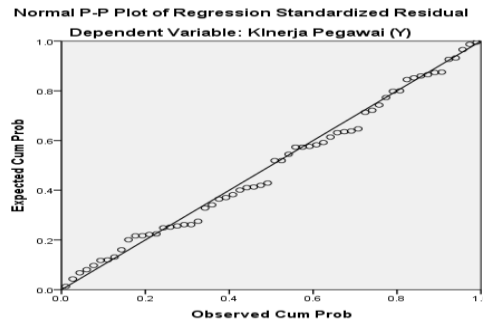
4. Kinerja Karyawan

- a) Kualitas kerja karyawan.
- b) Kuantitas kerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil Olahan Data (2014)

Gambar.2 dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal sehingga dapat dikatakan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

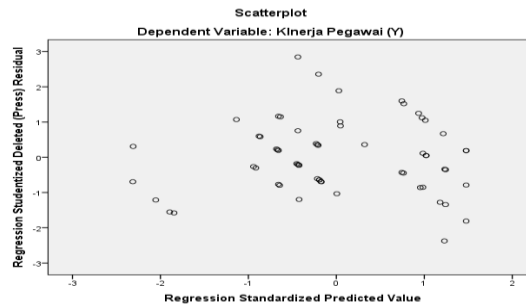
	Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
	(Constant)	1.480	.144		
1	Disiplin kerja (X ₁)	4.861	.000	.446	2.243
	Kepemimpinan (X ₂)	3.812	.000	.286	3.501
	Motivasi (X ₃)	.250	.803	.451	2.218

Sumber: Hasil Olahan Data (2014).

Tabel 1. dapat dilihat bahwa nilai VIF masing – masing variable berada < 10, berarti tidak menunjukkan gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

Uji Heterokedasitas

Hasil bantuan perangkat lunak komputer aplikasi SPSS versi 17, dapat dilihat dari hasil *scatterplot* parsial variabel X dan variabel Y pada Gambar. 3



Gambar 3. Grafik Scatterplot Untuk Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Olahan Data (2014)

Pada Gambar 3. terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu menunjukkan tidak ada pola yang terbentuk dengan kata lain grafik menggambarkan plot menyebar.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel (Y). Berdasarkan hasil analisa korelasi (r) diperoleh nilai sebesar 0,878 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja, dan motivasi dengan kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado sangat kuat yaitu sebesar 87,8%. Untuk melihat besarnya kontribusi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat, ditunjukkan oleh angka koefisien determinasi sebesar 0.771 Angka ini menunjukkan besarnya sumbangan variabel bebas disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel terikat kinerja pegawai sebesar 77.1%; sedangkan sisanya sebesar 22.9% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Analisis Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Linear Berganda

Variabel	B	T _{Hitung}	Sig.	Keterangan
(Constant)	1,437			
Disiplin Kerja (X ₁)	0,458	4,861	0,000	Signifikan
Kepemimpinan (X ₂)	0,415	3,812	0,000	Signifikan
Motivasi (X ₃)	0,025	0,250	0,803	Tidak Signifikan
Koefisien		Hasil	Uji F	Hasil
R		0,878	F hitung	62.730
R Square (R ²)		0,771		
Adj R Square (Adj R ²)		0,758	Sig. F	0,000
Y = a + b ₁ X ₁ + b ₂ X ₂ + b ₃ X ₃ + ε				
Kinerja Karyawan: 1,437 + 0,458X ₁ + 0,415X ₂ + 0,025X ₃ + e				

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2014)

Persamaan regresi linear berganda tersebut di atas dapat menerangkan bahwa:

1. Nilai konstan sebesar 1,437 artinya jika variabel disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi dianggap 0 (nol) atau diabaikan maka kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado adalah sebesar 1,437.
2. Nilai 0,458X₁ berarti, jika variabel disiplin kerja (X₁) meningkat sebesar 1 satuan, maka meningkatkan kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado sebesar 0,458 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan.
3. Nilai 0,415X₂ berarti, jika variabel kepemimpinan (X₂) meningkat sebesar 1 satuan, maka juga akan ikut meningkatkan kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado sebesar 0,415 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan.
4. Nilai 0,025 X₃ berarti, jika variabel motivasi (X₃) meningkat sebesar 1 satuan, maka juga akan ikut meningkatkan kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado sebesar 0,025 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado, maka dilakukan uji F. Uji hipotesis secara simultan menggunakan angka F. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%)

Model	F	Sig
1 Regression	62.730	.000 ^b

Dependent variable : EPS

Sumber: Output Pengolahan Data

SPSS 18

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) dengan tingkat signifikan (Sig) adalah 0,05 dengan nilai F_{hitung} 62.730 lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,94 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 maka H_a diterima. Hal ini berarti disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado dengan menggunakan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (0,05), maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,05), maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

Model	t	Sig
(Constant)	1.437	.144
Disiplin kerja	.458	.000
Kepemimpinan	.415	.000
Motivasi	.025	.803

Hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 4.4 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Untuk variabel disiplin kerja (X_1) nilai t_{hitung} 4,861 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,790 dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.
2. Untuk variabel kepemimpinan (X_2) nilai t_{hitung} 3,812 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,790 dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.
3. Untuk variabel motivasi (X_3) nilai t_{hitung} 0,250 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,790 dengan tingkat signifikan $0,803 > \alpha < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan/simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Putra dan Subudi (2011) dengan judul pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel matahari terbit Bali, menyatakan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja mempengaruhi variasi kinerja karyawan pada hotel matahari terbit Bali.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. Kedisiplinan kerja yang ditunjukkan karyawan juga mempengaruhi kinerjanya. Karena dengan kedisiplinan yang baik dengan cara mengikuti aturan-aturan perusahaan karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu dan tidak menghambat bidang kerja lain dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Amran (2009), Zesbendri dan Aryanti (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. Banyak praktisi dan ahli manajemen menekankan pentingnya peran manusia dalam menentukan keberhasilan sebuah institusi (organisasi), baik institusi di sektor swasta maupun di sektor public. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utama Putra dan Subudi (2011) dimana, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel matahari terbit Bali. Itu artinya semakin baik pemahaman karyawan mengenai arti pentingnya disiplin kerja, penerapan gaya kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya pemahaman karyawan mengenai disiplin kerja yang rendah, gaya kepemimpinan yang buruk dari pimpinan menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang baik.

Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial, dan lingkungan. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada tiap-tiap individu pun berbeda beda. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maramis (2013) dengan judul kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank tabungan negara (persero) cabang manado dimana motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank tabungan Negara.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.
2. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.
3. Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah :

1. Disiplin kerja juga harus diperhatikan adalah pengawasan terhadap pegawai dalam pengerjaan tugas yang diberikan sesuai dengan aturan dari atasan Pihak perusahaan hendaknya memperketat pengawasannya terhadap mesin sidik jari absensi dan peningkatan pengawasan dari pimpinan mengenai cara kerja masing-masing pegawai.
2. Pemimpin sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi diharapkan mampu mengontrol perilaku-perilaku kerja dan mengarahkannya pada kepuasan kerja pegawai
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk itu diharapkan kepada pihak Manajemen PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado Manado agar selalu memberikan motivasi secara terus-menerus dengan menyediakan *reward* bagi pegawai yang berprestasi dan memberikan *punishment* kepada pegawai yang melakukan pelanggaran, dengan tujuan agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya

4. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan maka perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menciptakan hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Amran, 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, *Jurnal Ichsan Gorontalo*, 4(2) <https://id.scribd.com/doc/102049119/Disiplin-terhadap-kinerja> diakses pada 18 juli 2014. Hal 2397-2413
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi 2009 *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 2 Penerbit Graha Baru, Jakarta.
- Daft, Richard L. 2010 *Era Baru Manajemen*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Fahmi, Irham, 2012. *Analisis kinerja keuangan*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Maramis, Enrico, 2013. Kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank tabungan negara (persero) cabang manado dimana motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank tabungan Negara. *Jurnal EMBA*, ISSN 2303-1174, Vol 1, No 4 (2013), <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2832>. Diakses pada 18 Juli 2014, Hal 955-963.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2013, *Organisasi* Jilid 1. Perbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Utama Putra dan Subudi. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa Nusa Dua Bali. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD)*, Bali, Indonesia. <http://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/5428/4384+pengaruh+gaya+kepemimpinan+motivasi+dan+disiplin+kerja+terhadap+kinerja+karyawan&cd=2&hl=id&ct=clnk>. Diakses pada 18 Juli 2014. Hal 802-814.
- Robbins, Stephen P. 2006, *Perilaku Organisasi*, Indeks, Jakarta.
- Riani, Asri Laksmi. 2011 *Budaya Organisasi*. Perbit Graha Baru, Jakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sastrohardiwiryo, Siswanto. 2002 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Sukir, made. 2007, Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 2. No. 1 Desember 24 2007 http://www.academia.edu/4825122/Pengaruh_Disiplin_Kerja_Lingkungan_Kerja_dan_Motivasi_terhadap_Suprayitno_dan_Sukir_23_PENGARUH_DISIPLIN_KERJA_LINGKUNGAN_KERJA_DAN_MOTIVASI_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_yang_bertugas_di_lingkung. Diakses pada 18 Juli 2014. Hal. 23-24.
- Zesbendri dan ariyanti. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 1. No 2. <http://stie-sak.ac.id/panel/download/30110041071119.pdf>. Diakses pada 18 Juli 2014, Hal 11-19.