

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. POSMETRO MANDAU

Oleh
Arhipen Yapentra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366
E-mail : yapentra67@gmail.com

Abstract: Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pos metro mandau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos metro mandau dengan jumlah 38 orang. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini diambil seluruhnya, karena populasi relatif sedikit atau kurang dari 100. Metode penelitian yang digunakan adalah uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan Uji F. Hasil penelitian ini adalah secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan tingkat signifikansi 0,003. Sedangkan secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, tetapi motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pos metro mandau.

Keywords: *Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja*

A. PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan hingga dewasa ini bahkan hingga beberapa tahun ke depan belum akan terpisahkan dan untuk di beberapa bidang kerja tentu saja masih belum akan bisa tergantikan dengan teknologi secanggih apapun, setidaknya untuk perawatan, programing dan operator bagi teknologi itu sendiri. Dengan adanya dalam suatu perusahaan yang mempekerjakan sumber daya manusia sedikit apapun jumlahnya, maka keberadaan seorang pemimpin juga mutlak adanya. Sebagaimana disebutkan oleh Djamaluddin Ancok (2012 : 119) bahwa peran seorang pemimpin sangat menentukan bagi pertumbuhan dan kelangsungan hidup suatu organisasi.

Seorang pemimpin akan berperan mengarahkan dan memotivasi kerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan, melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kedisiplinan dan kinerja karyawan, sehingga setiap kebijakan yang telah dibuat dapat berjalan sebagaimana mestinya serta tercapainya visi perusahaan yang telah

dicanangkan sejak awal berdirinya suatu perusahaan.

Di sisi lain motivasi seseorang dalam bekerja juga akan mempengaruhi bagaimana pola kerja atau sikap kerja seseorang dalam perusahaan. Dalam realita di tengah masyarakat dapat kita lihat sebagian karyawan sangat bersemangat bekerja, atau sangat disiplin dengan peraturan perusahaan atau memberikan kontribusi kerja yang maksimal sebagai wujud loyalitasnya pada perusahaan. Di lain pihak terkadang kita melihat ada karyawan masuk kerja pulang kerja sekehendak hatinya, rendahnya kedisiplinan atau bekerja hanya sebatas menjalankan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan saja.

Posmetro Mandau merupakan salah satu surat kabar yang terbit dan memberitakan tentang perkembangan maupun segala aspek yang ada di kota Duri. Dengan demikian Posmetro Mandau berupaya memberikan berita yang menarik agar masyarakat memperoleh kepuasan dalam mencari dan membaca berita yang diterbitkan oleh Posmetro Mandau Duri.

Kepuasan berita yang diinginkan oleh masyarakat tidak luput dari kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan Posmetro Mandau Duri. Kinerja karyawan akan maksimal dengan adanya peran pimpinan yang mengatur semua pekerjaan para karyawan. Oleh karena itu, peran pimpinan merupakan faktor sangat mempengaruhi sikap disiplin dan kinerja karyawan suatu perusahaan

Beberapa penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan karyawan dalam perusahaan sebagai variable yang berkaitan, diantaranya oleh Tintami (2012) dan Aditya (2010), dari penelitiannya berkesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya penelitian Susanty (2012) dan Erza (2011) berkesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Kinerja Pos Metro Mandau dalam lima tahun terakhir relative tidak maksimal. Hal ini dibuktikan dengan realisasi produksi dalam lima tahun terakhir tidak pernah menyentuh angka 100 % dari target yang telah ditentukan. Tidak maksimalnya kinerja karyawan pada Posmetro Mandau Duri tidak terlepas dari peran pimpinan yang terutama dalam menegakkan disiplin dan memberikan motivasi kepada karyawan. Hal tersebut tergambar dari tingginya tindakan indisipliner karyawan misalnya dari kedatangan ke tempat kerja yang terlambat atau meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya tanpa izin dari atasan dan beberapa pelanggaran aturan perusahaan lainnya.

Tabel 1 : Data Kehadiran Karyawan Posmetro Mandau Duri Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja (Tahun)	Absensi	(%)	Terlambat Dan Pulang Cepat	(%)
2012	53	306	16.218	1.509	9,30	1.108	6,83
2013	45	305	13.725	1.435	10,46	1.120	8,16
2014	41	304	12.464	1.579	12,67	1.098	8,81
2015	41	305	12.505	1.589	12,71	1.043	8,34
2016	39	306	11.934	1.569	13,15	987	8,27

Sumber: Pos Metro Mandau Duri 2017

Tingginya angka pelanggaran ada tidak berbanding lurus dengan bentuk

maupun jumlah sanksi atas pelanggaran yang terjadi sebagaimana terlihat pada data sanksi karyawan Posmetro berikut :

Tabel 2 : Data Sanksi Karyawan Posmetro Mandau Duri Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan	Sanksi Ringan	Sanksi Sedang	Sanksi Berat
2012	53	45	8	-
2013	45	35	10	-
2014	41	30	11	-
2015	41	29	12	-
2016	39	25	14	-

Sumber: Pos Metro Mandau Duri 2017

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa dari tahun 2012-2015 tingkat persentase sanksi semakin meningkat namun menurut salah seorang karyawan di tempat itu selayaknya jumlah dan bentuk sanksi yang diberikan bisa jauh lebih banyak dari data tersebut di atas. Hal ini menurut sumber tersebut disebabkan rasa toleransi pimpinan yang terlalu tinggi sehingga terkesan kurang tegas dan bisa juga disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja karyawan.

Kepemimpinan

Menurut James M. Black dalam Sadili Samsudin (2010:287) kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Indriyo Gitusudarmo dan I Nyoman Sudita dalam Danang Sunyoto (2012:34) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktifitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pemimpin adalah kunci bagi penerapan perubahan strategi. Peran pemimpin adalah menyusun arah perusahaan/organisasi, mengkomunikasikan dengan karyawan, memotivasi para karyawan dan melakukan tinjauan jangka panjang. (Rivai, 2009:821)

Pabundu Tika (2010:63) mendefinisikan kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemauan mereka, kemampuan dan usaha untuk mencapai

tujuan pimpinan. Kualitas kepemimpinan merujuk kepada kapabilitas seseorang untuk membangun kesadaran kolektif dari suatu komunitas untuk mewujudkan cita-cita tertentu, serta kemampuan meningkatkan kualitas disiplin para pengikutnya, para anggotanya dari organisasi atau komunitas yang dipimpinnya. (Ryas Rasyid, 2002:185)

Menurut Scein dalam Tika (2010:66) gaya kepemimpinan berdasarkan *Psychodynamic* adalah sebagai berikut:

1. Gaya Paranoid. Gaya seorang pemimpin yang selalu merasa curiga dan tidak percaya terhadap orang lain.
2. Gaya Kompulsif. Gaya seorang pemimpin yang takut terhadap kejadian-kejadian yang tidak diharapkan dan tidak mengawasi hal-hal bias berakibat terhadap organisasi, mengarah pada keasikan kompulsif yang detail, prefeksionisme, mengutamakan masalah ritual, hierarkis yang ketat, hati-hati dalam berfikir, kaku dalam mengimplementasikan strategi.
3. Gaya Darmatik. Gaya seorang pemimpin yang banyak memerlukan perhatian-perhatian orang, asik dengan kepentingan diri sendiri, pernyataan emosi yang berlebihan, senang dengan aktifitas dan kegembiraan, mengeksploitasi orang lain, dangkal dan sering berani mengambil keputusan dan resiko tinggi, tidak jelas struktur organisasi atau perubahan program tidak tetap dan ambisius.
4. Gaya Depresif. Gaya seorang pemimpin yang kurang berpengalaman dan kurang percaya diri, mengarah pada pasif total, konservatisme ekstrem, mempunyai tendensi birokratis terhadap lingkungan.
5. Gaya Schizoid. Gaya seorang pemimpin berdasarkan persaan bahwa dunia tidak menyediakan banyak jalan kepuasan dan kebanyakan interaksi akhirnya tidak jalan, mengarah kepada kevakuman kepemimpinan. Pemimpin tidak mengarah dan tidak pula mendelegasikan wewenang tetapi menangani sendiri.

Sementara Kartini Kartono (2003:69-73) membagi tipe kepemimpinan ke dalam delapan tipe, yaitu:

1. Tipe Kharismatis. Pemimpin memiliki kekuatan energi, daya tarik dan perbawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya yang dapat dipercaya. Pemimpin memiliki banyak inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendiriannya.
2. Tipe Paternalistis. Merupakan tipe kepemimpinan kebabakan, dengan sifat-sifat antara lain :
 - a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang belum dewasa atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
 - b. Bersikap terlalu melindungi.
 - c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
 - d. Jarang memberi kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif.
 - e. Selau bersikap maha tahu dan maha benar.
3. Tipe Militeris. Bersifat militeris namun hanya gaya luarnya saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter. Adapun sifat-sifat pemimpin yang militeris yaitu :
 - a. Lebih banyak menggunakan sistem perintah atau komando.
 - b. Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan.
 - c. Senang dengan formalitas.
 - d. Menuntut adanya disiplin keras dan kaku dari bawahannya.
 - e. Tidak menghendaki saran atau usul dari bawahan.
 - f. Komunikasi searah.
4. Tipe Otokratis. Tipe pemimpin ini menganggap bahwa pemimpin adalah merupakan suatu hak. Ciri-ciri pemimpin tipe ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganggap bahwa organisasi adalah milik pribadi.
 - b. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
 - c. Menganggap bahwa bawahan adalah sebagai alat semata-mata.
 - d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat dari orang lain karena dia menganggap dialah yang paling benar.
 - e. Selalu bergantung pada kekuasaan formal.
 - f. Dalam menggerakkan bawahan sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan ancaman.
5. Tipe *Laissez faire*. Pemimpin ini berpandangan bahwa umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan pemimpin tidak terlalu sering intervensi.
6. Tipe *Populistic*. Tipe *populistic* ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Kurang mempercayai dukungan dan bantuan kekuatan dari luar. Kepemimpinan jenis ini mengutamakan kehidupan kembali kecintaan terhadap organisasi yang dipimpin.
7. Tipe *Administratif*. Kepemimpinan tipe administratif adalah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.
8. Tipe *Demokratis*. Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya.

Faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Dian Sobarna (2015:35), adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan Personal. Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak

pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan.

2. Faktor Jabatan. Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi.
3. Faktor Situasi dan Kondisi. Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat kondisi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik.

Indikator kepemimpinan (Siagian, 2002:51) yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

1. Iklim saling mempercayai. Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharap-harapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai.
2. Penghargaan terhadap ide bawahan. Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya.
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan. Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan. Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu.
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan. Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas.
6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam

menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional. Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional.

Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuann organisasi sekaligus tercapai (Filippo dan Hasibuan (2003:33).

Menurut Porter dan Miles, dan Mundarti (2007:31), motivasi kerja merupakan suatu sistem dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja. Ketiga faktor motivasi tersebut saling berhubungan satu sama lain dan saling mempengaruhi.

1. Karakteristik Individu. Setiap individu berbeda satu dengan yang lain dalam hal minat, sikap dan kebutuhan. Keadaan ini akan berpengaruh juga terhadap motivasi mereka dalam bekerja.
2. Karakteristik Pekerjaan. Adalah sifat dan tugas karyawan yang meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang seseorang peroleh dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Herzberg dalam Mundarti (2007:31), kepuasan kerja timbul dari dua rangkaian factor terpisah yang disebut factor pemuas (*factor-faktor motivator*) dan faktor bukan pemuas (*factor-faktor higienis*). Penyebab kepuasan berkaitan dengan sifat pekerjaan dan dengan

imbalan yang langsung dihasilkan dari prestasi tugas pekerjaan.

3. Karakteristik Situasi Kerja. Karakteristik situasi kerja terdiri dari dua kategori, yaitu: lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai keseluruhannya. Lingkungan kerja terdekat meliputi sikap dan tindakan rekan sekerja dan supervisor maupun pimpinan serta iklim yang mereka ciptakan.

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2003:72) menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan aktualisasi diri.

Dari pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari atasan terhadap bawahan baik pada suatu lingkup perusahaan maupun organisasi untuk mencapai tujuan yang sama yaitu keberhasilan dalam pencapaian kerja.

Menurut Fuad dkk (2006: 97) ada tiga faktor penting yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

- 1) Kebutuhan pribadi
- 2) Tujuan dan persepsi individu atau kelompok dan
- 3) Cara untuk mewujudkan kebutuhan, tujuan dan persepsi tersebut.

Indikator motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja yaitu (Hasibuan, 2009:53) :

1. Balas Jasa. Balas jasa dalam bentuk uang yang merupaka sumber tenaga beli bagi tenaga kerja pada tingkat terlalu rendah, misalnya bagi kebutuhan fisik minimum saja tidak mencukupi.
2. Kebijakan Perusahaan. Kebijakan pimpinan perusahaan terutama yang menyangkut hak-hak tenaga kerja untuk mendapatkan upah yang layak, kesempatan untuk maju, rasa adanya kepastian, keterbukaan dalam masalah yang dihadapi perusahaan.

3. Pengawasan. Pengawasan yang bersifat pembinaan dan *persuasive*, bukan bersifat kaku dan dipaksa serta kurang manusiawi karena akan berpengaruh negatif terhadap perusahaan.
4. Hubungan manusia. Hubungan antar manusia dalam lingkungan pekerjaan baik hubungan vertikal maupun horizontal akan berpengaruh terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja serta produktivitas.
5. Rasa Aman. Rasa aman dalam menghadapi masa depan akan sangat berpengaruh terhadap disiplin dan motivasi karyawan. Ketidakpastian masa depan karyawan dan juga perusahaan akan tidak memungkinkan adanya hubungan kerja yang berjangka panjang.
3. Balas jasa. Pada dasarnya balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.
4. Keadilan. Keadilan yang di jadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa, pengakuan maupun hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan.
5. Pengawasan melekat (Waskat). Pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.
6. Sanksi (Hukuman). Sanksi atau hukuman berpaeran penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, karena dengan sanksi atau hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan dan sikap atau perilaku ketidak disiplin akan berkurang.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, sedangkan menurut Hasibuan, (2012:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:129) berpendapat bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:195-198) banyak hal faktor yang mempengaruhi kedisiplinan yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan. Tujuan yang ingin di capai oleh suatu organisasi harus jelas dan di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan. Pimpinan teladan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
7. Ketegasan. Seorang pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap bawahannya yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi atau hukuman yang telah di tetapkan sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas dan tidak menghukum karyawan yang tidak disiplin
8. Hubungan Kemanusiaan. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat vertikal maupun horizontal di antara semua bawahannya.

Veithzal Rivai (2005:444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat menjadi indikator kedisiplinan, yaitu:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja.. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan terhadap standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke masyarakat sekitar ataupun rekan kerja atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan *indisipliner*, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Hipotesis penelitian ini adalah: “Diduga bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau Duri”.

METODE

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan pada Posmetro Mandau Duri yang berjumlah 39 orang sebagai populasi penelitian dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan (diluar pimpinan) pada Posmetro Mandau Duri yang berjumlah 38 orang.

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. dan menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu program SPSS.19 (*Statistical Package for Social Science*). Dari uji instrument data yang dilakukan kemudian dilakukan sedikit perbaikan diperoleh bahwa instrument dinyatakan valid dan reliable serta tersebar secara normal.

Rumus regresi berganda dalam penelitian ini adalah

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja

a = Harga Y apabila X = 0 (harga konstan)

b = Koefisien regresi

X1 = Kepemimpinan

X2= Motivasi Kerja.

ε = Standart eror.

Uji Hipotesis (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Variabel bebas (X) dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap variable terikat (Y) apabila diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap variable terikat (Y) apabila diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$.

HASIL

Tabel 3: Hasil olah SPSS untuk t hitung

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.282	7.980		2.040	.049
	KEPEMIMPINAN	.393	.108	.520	3.635	.001
	MOTIVASI	.087	.131	.095	.662	.512

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Sumber: Data Olahan 2017

Pengujian secara individu ini untuk membuktikan bahwa koefisien regresi suatu model ini statistik signifikan atau tidak, maka dipakai uji t. Adapun langkah-langkahnya adalah

Dari tabel 3 maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang penulis ajukan secara parsial dengan ketentuan:

Ho : Tidak ada pengaruh positif Kepemimpinan (X_1) terhadap Disiplin kerja pegawai (Y) pada PT. Posmetro Mandau.

Ha : Ada pengaruh positif Kepemimpinan (X_1) terhadap Disiplin kerja pegawai (Y) pada PT. Posmetro Mandau.

Menentukan level signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $(\alpha /2; n-k) = 0,05/2; 38-2 = 0,025 : 36 = 2.028$

Setelah data diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,635 > t_{tabel} 2,028$ dengan probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Dari tabel 3 maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang penulis ajukan secara parsial untuk variabel motivasi kerja dengan ketentuan sebagai berikut:

H_o : Tidak ada pengaruh positif motivasi kerja (X_2) terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada PT. Posmetro Mandau.

H_a : Ada pengaruh positif motivasi kerja (X_2) terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada PT. Posmetro Mandau.

Menentukan level signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $(\alpha /2; n-k) = 0,05/2; 38-2 = 0,025 : 36 = 2.028$

Setelah data diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,662 <$ dari nilai t_{hitung} yaitu sebesar $2,028$ dengan nilai probabilitas $0,512 > 0,05$ maka H_o di terima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Uji F

Hasil pengolahan data penelitian dengan menggunakan SPSS adalah sebagaimana terlihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel. 4 Anova Untuk Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.719	2	29.859	7.103	.003 ^a
	Residual	147.124	35	4.204		
	Total	206.842	37			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Sumber: Data Olahan 2017

Formula hipotesis

H_o : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari factor kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada PT. Post Mentro Mandau

H_a : Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari factor kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada PT. Post Mentro Mandau

Perhitungan level signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $F_{tabel} (k-1;n-k-1)$ atau $F_{tabel} = 3 - 1 ; 38 - 4 = 2 ; 34$ maka diperoleh $F_{tabel} = 3.28$

Setelah data diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $7,103 >$ dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar $3,28$ dengan nilai probabilitas $0,003 < 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas (konflik kerja dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) yang ditunjukkan dalam persentase. Apabila nilai R mendekati +1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS 17 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.537 ^a	.289	.248	2.05025	1.885

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Sumber: Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel 8 diatas, diperoleh nilai $R = 0,537$ positif artinya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh pada disiplin kerja karyawan

(Y). Nilai Adjusted R Square = 0,248 artinya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) memberi kontribusi sebesar 24,8 % terhadap disiplin kerja karyawan dan sisanya sebesar 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Menurut Kartini Kartono (2014:66) disiplin bisa berhasil bila pemimpin bersikap arif, bijaksana, memberikan teladan, berdisiplin, dan menerapkan seluruh prosedur dengan konsekuen. Dia harus menghindari favoritisme yang bisa menelurkan prasangka buruk, rasa dendam, iri dan kecemburuan sosial.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Pos Metro Mandau diperoleh persamaan $Y = 16,282 + 0,393X_1 - 0,087X_2$. Nilai konstan pada persamaan regresi adalah 16,282 dengan parameter positif. Hal ini berlaku apabila nilai faktor kepemimpinan dan motivasi dianggap nol atau tidak ada.

Berdasarkan persamaan diatas dapat dinyatakan pula bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi bertanda positif berarti kedua variabel diatas mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan demikian setiap ada peningkatan satuan pada kepemimpinan akan meningkatkan kualitas kedisiplinan pada karyawan PT. Posmetro Mandau.

Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) adalah 0,393 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa apabila ada kenaikan variabel kepemimpinan pada PT Posmetro Mandau, maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan 0,393 satuan. Sementara hasil perhitungan untuk variabel motivasi diperoleh t_{hitung} sebesar $(0,662 < 2,028)$ dan probabilitas $0,512 > 0,05$ sehingga ***Ho diterima***, artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Posmetro Mandau.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh

kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau Duri, maka berikut ini penulis berkesimpulan bahwa :

1. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut : $Y = 16,282 + 0,393X_1 + 0,087X_2$. Nilai konstanta sebesar 16,282, bermakna bahwa saat kepemimpinan dan motivasi diabaikan atau nol maka disiplin kerja karyawan sebesar 16,282 satuan dan setiap kenaikan variabel kepemimpinan satu satuan akan menaikkan nilai disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau Duri sebesar 0,393 satuan. Demikian pula bila ada kenaikan nilai motivasi satu satuan akan menaikkan nilai disiplin kerja sebesar 0,087 satuan. Nilai *r-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,592. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan sumbangan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau Duri sebesar 59,2% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 59,2\%) = 40,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.
2. Variabel kepemimpinan (X) dengan t_{hitung} 7,224 lebih besar dari t_{tabel} 2,028 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau Duri

DAFTAR RUJUKAN

- Tintami, Lila, Dr, Pradhanawati, Ari M.S & Dr. Susanto, Hari N., M.Si. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Diponegoro Journal of Social and Politic tahun 201, Hal 1-8.*
- Susanty, Aries & Baskoro, Sigit Wahyu. 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.*
- Dewi, Wibowo Felicia. 2009. Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Pengembangan karir Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang). *Thesis . Universitas Diponegoro .*
- Aditya Reza, Regina .2010.Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja.Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa.*Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.*
- Erza, Rizky Nanda. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Lestari di Kota Pekanbaru.*Skripsi. Universitas Diponegoro*
- Bangsawan, I Gst Ngr Bagus Putra. 2012. Analisis Faktor – Faktor yang Menentukan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT BPR Luhur Damai Tabanan. *Skripsi . Denpasar : Universitas Udayana*