

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN
KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KELUARGA BESAR PT.
SEMEN PADANG (KKSP)**

SKRIPSI

Siajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen
Universitas Negeri Padang



Oleh :

YOSKA ROSEANI

2007/88805

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2012

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP)

Nama : Yoska Roseani
BP/NIM : 2007/88805
Keahlian : MSDM
Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2012

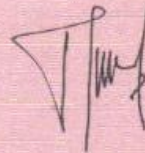
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



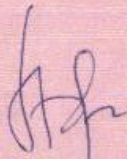
Rini Sarianti, S.E, M.Si
NIP.19650306 199001 2 001

Pembimbing II



Firman, S.E, M.Sc
NIP. 19800206 200312 1 004

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Erni Masdupi, S.E M.Si, Ph.D
NIP. 19740424 199802 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan
Pada koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang

Nama : Yoska Roseani

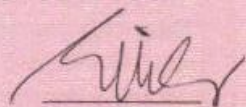
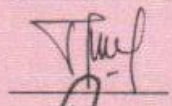
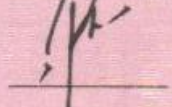
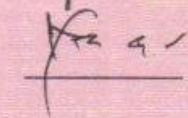
BP/NIM : 2007/88805

Program Studi : Manajemen

Keahlian : MSDM

Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2012

Tim Penguji	Jabatan	Tanda tangan
1. Rini Sarianti, S.E, M.Si	(Ketua)	
2. Firman, S.E, M.Sc	(Sekretaris)	
3. Perengki Susanto, S.E, M.Sc	(Anggota)	
4. Hendri Andi Mesta, S.E, M.M, Ak	(Anggota)	

SURAT PERNYATAAN

Nama : Yoska Roseani
NIM / Thn. Masuk : 88805/2007
Tempat / Tgl Lahir : Pulau Tengah/01 Februari 1990
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl Hamka no 63 Tabing Padang
No. Hp / Telepon : 081267770024
Judul skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis / skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis / skripsi ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis / skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah tertulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis / skripsi ini **Sah** apabila telah ditandatangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis / skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Juli 2012
Yang menyatakan

METERAI
TEMPEL

4A385ABF049231832

ENAM RIBU RUPIAH

6000



Yoska Roseani
NIM.88805

ABSTRAK

Yoska Roseani, 2007/88805. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang

Pembimbing 1 : Rini Sarianti, S.E,M.Si

Pembimbing II : Firman, S.E. M.Sc

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja, (2) pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja.

Jenis penelitian ini termasuk kepada penelitian deskriptif kausatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportional Stratified Random Sampling* yang diambil berdasarkan tingkat pendidikan. Sampel penelitian ini berjumlah 56 orang. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada responden, sedangkan data sekunder yaitu data yang terkait dengan objek penelitian yang disajikan oleh pihak Koperasi Keluarga Besar Semen Padang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan program SPSS versi 16.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja, (2) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja, (3) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja

Berdasarkan pembahasan dan simpulan, maka disarankan kepada pimpinan untuk memperhatikan aspek-aspek kepemimpinan, motivasi dan meningkatkan disiplin kerja pada karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang agar dapat dapat tercapai tujuan perusahaan dengan baik.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	
1. Disiplin Kerja	
a. Pengertian Disiplin Kerja	9
b. Pendekatan Disiplin Kerja	10
c. Peraturan Disiplin Kerja	11
d. Sanksi dan Pelanggaran Disiplin Kerja	12
e. Indikator Disiplin Kerja.....	14
2. Kepemimpinan	
a. Pengertian Kepemimpinan	15
b. Peran Kepemimpinan	18
c. Indikator Kepemimpinan.....	19

3. Motivasi	
a. Pengertian Motivasi.....	21
b. Bentuk-bentuk Motivasi	22
c. Teori Motivasi.....	24
d. Indikator Motivasi.....	25
4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja	26
5. Pengaruh Motivasi terhadap disiplin kerja	27
6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi	27
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Konseptual.....	29
D. Hipotesis Penelitian	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel.....	32
D. Jenis dan Sumber Data.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Definisi Operasional	35
G. Instrumen Penelitian	36
H. Uji Coba Instrumen Penelitian	38
I. Teknik Analisis Data	39
1. Analisis Deskriptif	39
2. Analisis Induktif	41
a. Uji Prasyarat Analisis.....	41
b. Analisis Jalur.....	42
c. Uji Hipotesis	44
d. Variabel Langsung dan Tidak Langsung	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	46
1. Gambaran Umum Organisasi	46
2. Karakteristik Responden	58
3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	60
4. Hasil Uji Coba Instrumen.....	64
5. Hasil Analisis Data	66
B. Pembahasan	78
1. Kepemimpinan Terhadap Motivasi.....	78
2. Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja	79
3. Motivasi Terhadap Disiplin Kerja	80

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	82
B. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Tingkat Kemangkiran Karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang	3
2. Daftar Rekapitulasi Karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang Berdasarkan Tingkat Pendidikan	33
3. Jumlah Sampel Penelitian	34
4. Daftar Skor Jawaban Setiap Pernyataan Berdasarkan Sifatnya.....	37
5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	37
6. Kriteria besarnya koefisien reliabilitas	39
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	58
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Bagian.....	59
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
11. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	61
12. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan	62
13. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	63
14. Hasil Uji Reliabilitas	65
15. Hasil Uji Normalitas	66
16. Analisis Regresi	69
17. Uji F	71
18. Uji t.....	72
19. Ringkasan Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data.....	75

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual	31
2. Struktur Pengaruh Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	42
3. Sub Struktur 1, Hubungan dan Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja	43
4. Sub Struktur 2, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja	43
5. Struktur Organisasi Koperasi Keluarga Besar Semen Padang	57
6. Scatterplot	68
7. Diagram Jalur, Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja	70
8. Diagram Jalur, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman yang pesat menuntut setiap perusahaan, instansi, atau organisasi untuk terus maju dan mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi, terutama dalam mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia (*human resources*) yang ada dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan kata lain orang-orang yang ada dalam organisasi (perangkat organisasi) sebagai faktor penting dalam sebuah perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing dengan kompetitor-kompetitor yang ada. Hal ini dilakukan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi, dan mau bekerjasama dalam tim untuk melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka.

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi di dalam mencapai sasarannya. Suatu lembaga / organisasi akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh sumberdaya yang ada yaitu sumberdaya manusia, sumberdaya fisik, sumberdaya keuangan dan sumberdaya informasi. Dari keempat sumberdaya ini sumberdaya yang paling berperan penting adalah sumberdaya manusia, karena sumberdaya lainnya sangat tergantung dari

kemampuan, keahlian, pengetahuan dan sikap sdm yang mengelola organisasi tersebut.

Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) merupakan salah satu anak perusahaan lembaga penunjang (APLP) PT. Semen Padang. Koperasi Keluarga Besar Semen Padang berperan sebagai mitra bisnis dan membantu PT. Semen Padang dalam menjalankan kegiatan operasinya.

Koperasi Keluarga Besar Semen Padang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan simpan pinjam, pertokoan dan perdagangan umum. Secara deskriptif terlihat tingkat kinerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang terlihat mengalami penurunan, seperti lambatnya proses penyelesaian surat izin dibidang simpan pinjam, pertokoan dan perdagangan umum. Penurunan kinerja ini disebabkan banyak hal, diantaranya yang paling berpengaruh terhadap penurunan kinerja kerja ini adalah disiplin kerja karyawan. Jika tidak ditindak lanjuti oleh perusahaan maka hal ini akan berdampak kepada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Koperasi Keluarga Besar Semen Padang merupakan salah satu bentuk badan usaha, yang dalam kegiatan operasionalnya tidak lepas dari fungsi karyawannya, dapat dijelaskan lagi bahwa peranan manusia sebagai sumber tenaga kerja merupakan unsur-unsur yang mutlak diperlukan bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan di Koperasi Keluarga Besar Semen Padang, permasalahan sumberdaya manusia masih terlihat, diantaranya yaitu disiplin kerja masing-masing karyawan masih relatif rendah. Rendahnya disiplin kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang ini dapat dilihat dari presensi dan absensi karyawan yang ditandai dengan tingkat kemangkiran kerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I : Tingkat Kemangkiran Pegawai Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) Bulan Januari-Desember 2011

Bulan	Jumlah Pegawai (1)	Hari Kerja (2)	Jumlah Absensi (3)	Tingkat Kemangkiran (4)
Januari	65	20	11	0,85%
Februari	65	20	9	0,69%
Maret	65	22	9	0,63%
April	65	18	5	0,43%
Mei	65	22	10	0,70%
Juni	65	22	8	0,56%
Juli	65	20	7	0,54%
Agustus	65	21	6	0,44%
September	65	21	9	0,66%
Oktober	65	20	4	0,31%
November	65	22	7	0,49%
Desember	65	20	12	0,92%

Sumber: Data Sekunder Diolah

Angka kemangkiran di atas diperoleh dengan menggunakan rumus

(Umar, 2004: 161)

$$\text{Tingkat Kemangkiran} = \frac{\text{Jumlah Pegawai Yang Absen}}{\text{Jumlah Pegawai} \times \text{Hari Kerja Perbulan}} \times 100 \%$$

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat kemangkiran dan absensi pegawai berfluktuasi. Tingkat kemangkiran yang paling tinggi terjadi pada bulan Desember 2011 yaitu 0,92 persen dan pada bulan Oktober tingkat kemangkiran adalah yang paling rendah yaitu sebesar 0,31 persen.

Berdasarkan standar ketidakhadiran yang ditetapkan oleh Koperasi Keluarga Besar Semen Padang yaitu sebesar 5 % per tahun atau 0,4% per bulan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang belum optimal. Rendahnya disiplin kerja dapat ditandai dengan tinggi atau rendahnya tingkat absensi atau kemangkiran.

Dari pengamatan yang telah penulis lakukan masalah disiplin kerja tidak saja terlihat dari tingkat kemangkiran dan ketidakhadiran karyawan dalam menjalankan tugas, namun juga terlihat dari kepatuhan pada jam kerja karyawan bersangkutan yang masih kurang. Hal ini dapat terlihat dari adanya beberapa orang karyawan yang sering datang terlambat, dan adanya karyawan yang meninggalkan tugas sebelum waktunya. Dan ketidakdisiplinan kerja karyawan juga terlihat ketika banyaknya karyawan yang memakai sandal didalam jam kerja.

Disiplin kerja sumberdaya manusia yang baik ditentukan oleh kemampuan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi, pimpinan dari para pegawai itu sendiri, setiap pegawai dituntut mempunyai disiplin yang tinggi sehingga bisa bekerja secara profesional dengan mempunyai

sifat antara biaya taat asas, dedikasi dan loyalitas yang tinggi, jujur, ulet, terampil, inovatif, dan kreatif serta bisa bekerja sama baik individu maupun kelompok. Tingkat disiplin kerja pegawai sangat erat kaitannya dengan motivasi, pimpinan dan kepuasan kerja pegawai. Menurut Fattah (2004) menyatakan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu ditingkatkan disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, intelegensi, pemberian intensif, dan iklim organisasi.

Rendahnya disiplin kerja dalam bekerja diduga disebabkan kurangnya motivasi pegawai untuk melakukan hal terbaik bagi perusahaan ditempat mereka bekerja, menjalankan perintah atasan terkesan asal-asalan dan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Begitu pula dugaan tentang pimpinan, hal ini tampak pada sikap pemimpin belum menunjukkan karakteristik idealnya seorang pemimpin. Masih banyak pimpinan yang menyerahkan dan melempar tanggung jawab kepada bawahan, hal ini menyebabkan kegusaran dikalangan pegawai bawahan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa diduga banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan sebagai tenaga kerja pada suatu perusahaan antara lain kepemimpinan, motivasi dan pegawai itu sendiri. Untuk itu dalam rangka meningkatkan disiplin kerja Koperasi keluarga besar PT. Semen Padang yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja perlu dilakukan pengamatan

mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang akan diteliti maka identifikasi masalah yang dapat ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang yang masih rendah, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya tingkat kemangkiran dibandingkan dengan standar kemangkiran yang ditetapkan oleh perusahaan
2. Kepemimpinan Koperasi Semen Padang belum menjalankan Fungsinya secara optimal
3. Motivasi kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang yang masih kurang bagus

C. Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan dan hasil pengamatan yang dilakukan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang ini, maka penulis membatasi masalah yang akan penulis teliti pada faktor menurut penulis sangat berpengaruh terhadap disiplin karyawan dari perusahaan yaitu Kepemimpinan dan Motivasi. Walaupun masih ada beberapa faktor lain yang menyebabkan ketidak disiplin karyawan

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut

1. Sejauh mana pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang
2. Sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang
3. Sejauh mana pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang
4. Sejauh mana pengaruh pimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang
2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang
3. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga besar PT. Semen Padang
4. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Bagi penulis

Sebagai salah satu usulan proposal skripsi guna menyelesaikan program strata satu (S1) konsentrasi manajemen sumber daya manusia pada Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang juga sebagai bahan untuk menambah pengetahuan dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat sebagai pedoman bagi perusahaan untuk melihat dan mengevaluasi seberapa besar pengaruh motivasi kerja, pimpinan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang

3. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Sebagai sumbangan ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia

4. Bagi peneliti lebih lanjut

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang berniat melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya mengenai masalah-masalah manajemen sumberdaya manusia dimasa yang akan datang

BAB II

KAJIAN TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Disiplin kerja menurut Rivai (2005:444) suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Siswanto (2006) “Disiplin kerja sebagai 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 menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat.

Pentingnya disiplin juga, dikemukakan oleh atmosudirdjo

(1976: 71) bahwa :

“Disiplin itu mutlak perlu untuk membuat segala urusan berjalan dengan lancar, bahwa tidak satupun badan organisasi atau badan usaha yang dapat berkembang subur jika tidak ada disiplin”. Apabila pengertian disiplin tersebut dikaitkan dengan analisi ini maka dapat dinyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat dijadikan ukuran untuk mengetahui disiplin pegawai pemerintah atau pegawai swasta adalah meliputi : (1) kepatuhan karyawan pada jam kerja : (2) kepatuhan karyawan pada pemerintah atasan : (3) kepatuhan karyawan dalam menggunakan pakaian dinas dan menggunakan atribut dan tanda pengenal yang telah ditentukan : (4) kepatuhan karyawan dalam menggunakan dan memelihara peralatan dan perlengkapan kantor.”

Dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap seseorang untuk menghargai, mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh manajer agar dapat mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam bekerja. Bahwa tanpa disiplin tindakan seseorang tidak dapat dikontrol sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam suatu pekerjaan.

b. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005:445) terdapat tiga konsep pelaksanaan tindakan disipliner

1. Pendekatan aturan tungku panas

Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas

2. Pendekatan tindakan disipliner progresif

Tindakan disipliner progresif dimaksud dengan memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran

3. Pendekatan tindakan disiplin positif

Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa para karyawan mesti memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

c. Peraturan Disiplin

Menurut Rivai (2005:444) mengemukakan empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individuals Rights Perspective*) yaitu berusaha melindungi hak – hak dasar individu selama tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat

konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak–dampak negatifnya.

d. Sanksi Pelanggaran Kerja

Menurut Rivai (2005:450) Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi.

Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :

- 1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
- 2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis
 - a. Penundaan kenaikan gaji
 - b. Penurunan gaji
 - c. Penundaan kenaikan pangkat
- 3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis
 - a. Penurunan pangkat
 - b. Pembebasan dari jabatan
 - c. Pemberhentian

d. Pemecatan

Untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar:

1) Standar disiplin

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur minimum aturan komunikasi dan ukuran capaian. Tiap karyawan dan penyelia perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh.

Karyawan yang melanggar aturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Sebagai suatu model bagaimana tindakan disipliner harus diatur adalah :

- a. Apabila seorang karyawan melakukan suatu kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran.
- b. Apabila tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang telah ditetapkan.

- c. Kedua hal di atas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.

2) Penegakan standar disiplin

Jika pencatatan tidak adil/sah menurut undang – undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati. Untuk itu pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja tersebut ditulis dalam kontrak kerja.

e. Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan teori Siswanto (2002: 291) yang dikemukakan diatas maka yang dijadikan indikator dari disiplin kerja (sesuai dengan peraturan perusahaan) adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan

Peraturan yang berkaitan dengan disiplin itu antara lain :

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat : sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian : Berpakaian sesuai yang telah ditetapkan atau berpakaian dinas/ seragam dan berpakaian dengan rapi dan sopan.
- c. Peraturan dalam menyelesaikan pekerjaan : Dalam menyelesaikan tugas harus tepat waktu.

2. Ketaatan dan kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku

Norma merupakan aturan atau tingkah laku karyawan dalam bekerja.

Contoh : Pegawai harus sopan dan jujur.

3. Siap menerima sanksi-sanksi

Dalam penetapan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti, dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat.

Dengan demikian, sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada pegawai yang diberikan sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada pegawai yang pernah diberikan sanksi disiplin dan mengulangi lagi pada kasus yang sama, perlu dijatuhkan sanksi disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan pemerintah yang berlaku.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Seorang pimpinan dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pemimpin adalah seseorang

yang mempergunakan wewenang, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan bagian pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2006:3) Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana dan proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan otoritas dan bujukan

Menurut Rivai (2006:3) Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu:

- a. Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut
- b. Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara anggota kelompok bukanlah tanpa daya
- c. Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Menurut Agawal dalam Pandji (1995:186) kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemauan mereka, kemampuan dan usaha untuk mencapai tujuan pimpinan.

Menurut Rivai (2006:2) pengertian kepemimpinan adalah suatu Proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan,

mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok.

Menurut Timple dalam Umar (2004:31) pemimpin merupakan : Orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang lain, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan.

Menurut Kadarman (1997:137) memimpin dapat diartikan sabagai suatu seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebuah kelompok/ organisasi.

Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seorang pribadi yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan yang baik harus mampu berkomunikasi yang baik, baik sesama pemimpin maupun dengan karyawan. Karena dengan

komunikasi yang baik, karyawan merasa diperhatikan dan diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Peran Kepemimpinan

Peranan menjawab pertanyaan apa yang sebenarnya dilakukan oleh pimpinan didalam menjalankan kewajiban-kewajibannya. Menurut Thoha (2004: 10) peranan pimpinan dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur yang ditimbulkan karna suatu jabatan tertentu, atau karena adanya suatu kantor yang mudah dikenal. Keperibadian seseorang barangkali juga amat mempengaruhi bagaimana peranan harus dilakukan. Peranan timbul karena seseorang pimpinan memahami bahwa ia bekerja tidak sendirian.

Menurut Kadarman (1997: 137) Tugas seorang pemimpin adalah mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan. Jadi didalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau memotivasi orang lain/bawahannya agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik.

Menurut Thoha (2004:12) ada beberapa peranan kepemimpinan yaitu:

1. Peranan hubungan antar pribadi

Pemimpin mempunyai jabatan yang tinggi, maka eksesnya pemimpin tersebut harus selalu mau mengadakan kontak

tertentu pada pihak-pihak luar. Hubungan antar pribadi ini mau tidak mau harus dijalankan oleh manajer sebagai suatu peranannya.

2. Peranan yang berhubungan dengan informasi

Hubungan-hubungan keluar membawa kepadanya mendapatkan informasi yang spesial dari lingkungan luarnya, dan kegiatan-kegiatan kepemimpinan membuatnya menjadi pusat informasi

3. Peranan pembuat keputusan

Peranan ini terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi didalam organisasi yang dipimpinnya, barangkali peranan ini adalah peranan yang paling rumit

c. Indikator Kepemimpinan

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan diatas, maka yang dijadikan indikator dari kepemimpinan yaitu :

1. Menggerakkan (Rivai, 2006: 3)

Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana dan proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan otoritas dan bujukan

2. Mengarahkan (Rivai, 2006: 3)

Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu:

- a. Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut
- b. Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara anggota kelompok bukanlah tanpa daya
- c. Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

3. Mempengaruhi (Pandji, 1995: 187)

Kemampuan mempengaruhi orang lain ini mempunyai maksud yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, dalam hal ini karyawan atau bawahan untuk mencapai misi perusahaan.

Untuk mempengaruhi orang lain perlu untuk mengetahui beberapa strategi antara lain:

- Menggunakan fakta dan data untuk mengemukakan argumendan alasan yang logis
- Bersikap bersahabat dan mendukung upaya yang baik dalam perusahaan.
- Memobilisasi atau mengaktifkan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan.
- Melakukan negosiasi

- Menggunakan pendekatan langsung
- Memperoleh dukungan dari atasan yang memiliki kedudukan lebih tinggi dalam organisasi
- Memberikan sanksi dan hukum

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi (*to motivate*) berarti tindakan seseorang yang ingin mempengaruhi orang lain untuk berperilaku tertentu. Kadarman (1997:137)

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumberdaya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Moekijat (1990:63) mengartikan motivasi adalah suatu proses psikologi yang asasi. Sedikit orang yang menyangkal bahwa motivasi adalah suatu proses yang paling penting dalam pendekatan mikro terhadap perilaku organisasi.

Menurut Pandji (1995:85) motivasi merupakan bagian integral dari kegiatan organisasi /perusahaan didalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja manusia dalam suatu organisasi/perusahaan.

Berelson dan Steiner dalam Siswanto (2002:267) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Siswanto (2002:268) motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dan hubungan perburuhan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan.

Dari pengertian motivasi ini untuk mencapai tujuan suatu organisasi, pimpinan harus mampu memotivasi pegawai secara baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar dapat bekerja efisien dan efektif sehingga kinerja pegawai akan lebih baik.

b. Bentuk-bentuk Motivasi

Menurut Siswanto (2002:270) pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut perusahaan meliputi empat unsur utama, yaitu kompensasi bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penerapan pola kerja yang efektif, serta kebijakan.

1. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada tenaga kerja adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja biasanya berwujud uang.

2. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan maksudnya menentukan apa yang harus mereka kerjakan atau tidak mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian maksudnya menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya, reaksi dari kebosanan kerja akan menghambat produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik, beberapa diantaranya efektif dan yang lain kurang efektif.

4. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia.

c. Teori Motivasi

1. *Content Theory*

Menurut Rivai (2005: 463) *content Theori* berkaitan dengan beberapa nama seperti Maslow, McGregor, Herzberg, Atkinson dan McClelland.

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada didalam individu yang menyebabkan mereka bertindak laku tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti kebutuhan apa yang dicoba dipenuhi oleh seseorang? Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu? Dalam pandangan ini, setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada didalam (*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka lakukan akan menentukan tindakan yang mereka lakukan.

Teori ini sangat sederhana yang diperlukan manajer atau praktisi adalah bagaimana menebak kebutuhan para karyawan, dengan mengamati perilaku-perilaku mereka, yang kemudian memilih cara apa yang bisa digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan keinginan manajer tersebut.

2. *Proses Theory*

Menurut Rivai (2005: 464) *Proses theori* bukanlah menekankan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari

kebutuhan tersebut, tetapi pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi agar menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Dalam pandangan ini, kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagai mana para individu bertindak laku.

Dasar dari teori proses tentang motivasi ini adalah adanya *expectancy* (harapan) yaitu apa yang dipercayai oleh individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Faktor tambahan dari teori ini adalah kekuatan dari preferensi individu terhadap hasil yang diharapkan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sagir dalam Siswanto (2002: 269) indikator Motivasi kerja adalah:

a. Kinerja

Seseorang yang memiliki keinginan sebagai suatu kebutuhan atau need dapat mendorongnya mencapai sasaran.

b. Pengembangan

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau bergairah.

c. Tanggung jawab

Adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut bertanggung jawab.

d. Kesempatan

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib, tidak akan merupakan perangsang untuk berkinerja atau bekerja produktif.

4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja

Menurut Siswanto (2002:293) pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja dapat dikembangkan dengan cara kepemimpinan yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi para bawahan. Di depan selalu memberikan teladan, ditengah selalu membangkitkan semangat dan kegairahan kerja, dan dibelakang bertindak sebagai motivator. Oleh karena itu, apabila perusahaan ingin membina disiplin kerja para tenaga kerja agar datang tepat pada waktunya, hendaknya manajer berusaha datang selalu tepat waktu dengan penuh konsekuensi.

Menurut Timple dalam Umar (2004: 31) Pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerjasama dengan orang, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasibuan (2009:198) Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik dalam suatu perusahaan. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Menurut (Narmodo) Memberikan dorongan rasa memiliki organisasi, memberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi yang mampu memberikan dorongan tersendiri bagi karyawan untuk menjalankan disiplin dengan baik.

6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Boone dan Kurtz dalam Pandji (1995:187) mengemukakan kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik.

Keith Davis dalam Thoha (2004:33) sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi adalah motivasi diri dan dorongan berprestasi, para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibanding dari yang ekstrinsik.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Rizka (2008) meneliti tentang Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja Bagian Produksi PT. Famili Raya Padang, hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian lainnya mengenai disiplin kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Irwadi K (2005) mengenai Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai negeri pada Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Sumbar, dimana hasil penelitiannya terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Penelitian lainnya dilakukan oleh Sri Oktaviras (2006) mengenai Pengaruh kepemimpinan dan Iklim Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai dinas Perhubungan Propinsi Sumatra Barat. Yang hasil penelitiannya juga berpengaruh signifikan antara Kepemimpinan dan Iklim Kerja terhadap Disiplin Kerja. Pada Penelitian yang dilakukan oleh Gita Gemala (2009) mengenai pengaruh pengawasan pimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan bagian Utility PT. Bukit Kapur Reksa Dumai, yang mana hasil penelitiannya juga terdapat pengaruh yang signifikan antara keduanya dengan disiplin kerja. Dan penelitian terdahulu lainnya mengenai disiplin kerja dilakukan oleh Meila Rosi Putri (2008) mengenai pengaruh lingkungan dan kepuasan terhadap disiplin kerja pada dinas pendidikan kota Padang, yang mana hasil penelitiannya terdapat pengaruh

yang signifikan antara lingkungan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

C. Kerangka Konseptual

Motivasi merupakan kekuatan yang berasal dari keinginannya baik yang berhubungan dengan kerja maupun isi pekerjaan. Seorang pemimpin harus mengetahui dan menyelami keinginan pegawainya sehingga dengan memberikan motivasi maka keinginan pegawai akan terpenuhi.

Variabel motivasi merupakan dorongan yang berasal dari keinginannya baik yang berhubungan dengan kerja maupun isi pekerjaan. Seorang pimpinan harus mengetahui dan menyelami keinginan pegawainya sehingga dengan memberikan motivasi maka keinginan pegawai akan terpenuhi.

Para ahli mengemukakan bahwa pimpinan yang diharapkan itu adalah cara seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan menggerakkan pegawainya dalam bekerja dengan penerapan disiplin yang jelas. Hal ini karena kebijakan-kebijakan yang diterapkan pemimpin sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pimpinan adalah salah satu level organisasi yang mempengaruhi statis dinamis lembaga organisasi. Pemimpin yang diharapkan pegawai adalah pemimpin yang mampu menerapkan dan mampu menegakkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

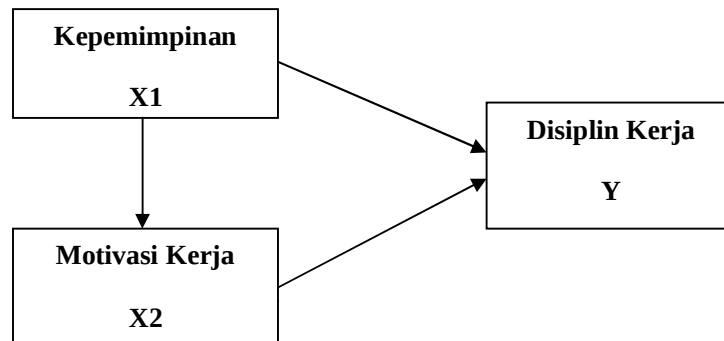
Seorang pemimpin sebaiknya berupaya mengubah berbagai nilai, keyakinan dan kebutuhan para karyawannya sehingga diharapkan

karyawan tersebut mampu meningkatkan disiplin kerja yang maksimal. Seorang pemimpin juga dapat memanfaatkan kekuatan yang dimilikinya untuk memimpin orang lain dan perilaku memimpin untuk mempengaruhi perilaku orang yang dipimpinnya dan terwujudnya melalui interaksi antar pimpinan dengan orang-orang yang dipimpin. Kepemimpinan yang efektif dan dinamis yang diperlihatkan seorang pemimpin merupakan unsur yang dominan dalam penentuan organisasi berhasil mencapai tujuannya.

Dengan demikian maka disiplin kerja yang tinggi akan dapat diraih jika aturan yang berlaku diterapkan secara adil. Karyawan yang berkerja akan semakin mencintai pekerjaannya. Dan mereka akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

Variabel pimpinan dan motivasi merupakan faktor utama dari disiplin kerja. Pegawai yang sukses apabila dapat memberikan dan memenuhi harapan karyawannya walaupun diperlukan pelaksanaan disiplin kerja yang tegas dalam pelaksanaan tugas dan kaitannya dengan peraturan maupun tujuan organisasi secara menyeluruh. Dengan demikian, maka apabila hubungan antara pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai tinggi maka diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Dari kerangka pemikiran tersebut, berikut ini disusun model hubungan antara variabel yang mempengaruhi (variabel bebas) dengan variabel yang dipengaruhi (variabel terikat) adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada koperasi keluarga besar PT. Semen Padang
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemimpin terhadap disiplin kerja karyawan pada koperasi keluarga besar PT. Semen Padang
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang sebagai berikut :

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya semakin baik motivasi maka semakin tinggi disiplin kerja.
4. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya semakin baik kepemimpinan dan motivasi kerja yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan pada koperasi keluarga besar semen padang

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pada variabel kepemimpinan penulis menyarankan kepemimpinan harus ditingkatkan melalui peningkatan sikap diantaranya adalah pimpinan harus mampu memberi arahan secara jelas tentang pekerjaan yang harus dilakukan dan memberikan instruksi untuk pelaksanaan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dengan baik agar disiplin kerja perusahaan lebih ditingkatkan lagi.
2. Pada variabel motivasi kerja penulis menyarankan agar kinerja karyawan koperasi keluarga besar semen padang lebih ditingkatkan lagi agar karyawan mampu berdisiplin lebih baik lagi.

Saran kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sejenis sebaiknya meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang, karena kepemimpinan dan motivasi kerja di Koperasi Keluarga Besar Semen Padang memberikan sumbangan yang relative kecil terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Departemen pendidikan dan kebudayaan. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Gemala, Gita. 2009. *Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Utility PT. Bukit Kapur Reksa Dumai*. Skripsi pada Program Studi Manajemen Sumberdaya Manusia FE, UNP
- Hasibuan, Melayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idris. 2006. *Aplikasi SPSS Dalam Analisis Data Kuantitatif*. Fakultas Ekonomi UNP.
- Irianto, Agus. 2007. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana
- Irwan. 2005. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Sumatra Barat*. Thesis pada Program Studi Magister Manajemen Sumberdaya Manusia FE, UNP
- Kadarman. 1997. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Moekijat. 1990. *Asas-asas Perilaku Organisasi*. Bandung: Mandar Maju
- Narmodo, Hernowo. *Pengaruh Motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*. Jurnal