

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. KEBON AGUNG DI PATI**

OGY DWI ANAMTA

Progam Study Manajemen – S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis,
Universitas Dian Nuswantoro Semarang
URL : <http://dinus.ac.id/>
Email : 211201001925@mhs.dinus.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of leadership, discipline and communication on employee work motivation. Population used for PT. Kebon Agung, Jl. Trangkil, Village Trangkil, Pati and Sugar Factories Pakis Baru, Jl. Raya Tayu - Pati Km 3, Desa Pakis, District Tayu, Pati totaling 435 employees. With Slovin method, obtained a sample of 81 employees. Data used primary data. Methods of data collection using the questionnaire. The analysis technique used is multiple regression, with previously tested with instruments and classical assumption. The results showed that : 1) Leadership positive and significant effect on work motivation. 2) Discipline work positive and significant effect on work motivation. 3) Communications positive and significant effect on work motivation

Keywords : Leadership, Discipline Work, Communication, Employee Motivation

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun,2012: 312). Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi ini sering disebut motivasi intrinsik. Tetapi, ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan yang disebut sebagai motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal. Mereka merasa bertanggungjawab atas suatu pekerjaan, jadi faktor luar yang mempengaruhi merek terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya (Bangun, 2012:313).

Pada dasarnya, motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras, sehingga dapat mencapai tujuannya. Hal ini akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Di samping itu, terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni : rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas kinerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik, menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, *output* yang diharapkan serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan (Rivai dan Sagala,2013:838).

Banyak faktor dapat mempengaruhi motivasi kerja, namun dalam penelitian ini dianalisis melalui kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi sesuai dengan penelitian Wahyuningsih, et all (2012). Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Irianti dan Utami (2012), Maulidar, et all (2012) serta Yunanto dan Mulyanto (2014).

Objek yang digunakan adalah PT. Kebon Agung, Jl. Trangkil, Desa Trangkil, Pati dan Pabrik Gula Pakis Baru, Jl. Raya Tayu – Pati Km 3, desa Pakis, Kecamatan Tayu, Pati. PT. Kebon Agung didirikan tahun 1993 dan Pabrik Gula Pakis Baru didirikan tahun 1999, sehingga dari pengalaman PT. Kebon Agung lebih baik terutama dalam perkembangan perusahaan di masa depan.

Berdasarkan data, rata-rata karyawan yang datang terlambat 3 karyawan, sedangkan karyawan yang tidak berada di tempat kerja sebanyak 6 karyawan. Dengan demikian karyawan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Motivasi kerja yang rendah disebabkan karena arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) yang rendah. Apabila individu tidak termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang negatif untuk melakukan sesuatu, karena perusahaan tidak dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai dan Sagala, 2013:837)

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kebon Agung di Pati

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya (Bangun,2012:339). Menurut Sutrisno (2012:218), kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, tergantung pada bagaimana orang melakukan aktivitas kepemimpinan di dalamnya. Melalui sistem kepemimpinan yang tepat akan dapat mengangkat perusahaan yang sedang kolaps atau menunggu waktu untuk berhenti beroperasi menjadi kembali pulih dan meningkatkan kinerjanya (Bangun,2012:336).

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa, sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Sutrisno,2012:213).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno,2012:87). Definisi lain disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dan Sagala,2013:825).

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Rivai dan Sagala,2013: 825).

Kehidupan manusia setiap hari, dimanapun berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya (Sutrisno,2012:85).

Komunikasi

Komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dari pengirim kepada penerima pesan secara efektif (Bangun,2012:360). Definisi lain komunikasi adalah proses menghubungkan berbagai komponen-komponen dari organisasi secara bersama baik secara vertikal maupun horizontal dan diagonal (Silalahi,2013:27).

Salah satu ketrampilan yang harus dimiliki seorang pimpinan dalam suatu organisasi adalah berkomunikasi secara efektif. Pemimpin harus dapat menyampaikan informasi yang dapat dipahami dengan jelas agar para bawahan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Pemimpin yang tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan para bawahannya tentang pekerjaan-pekerjaan yang perlu dilaksanakan akan menghadapi suatu kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sebaliknya, apabila para bawahan tidak dapat berkomunikasi secara efektif dengan pimpinannya, maka akan menghadapi kesulitan dalam memperoleh informasi tentang pekerjaan yang akan dilaksanakannya. Oleh karena itu, komunikasi sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya (Bangun,2012:360).

Komunikasi berlangsung di dalam dan di antara unit-unit organisasi, sehingga menjadi dinamis. Dalam organisasi, komunikasi mempengaruhi setiap individual yang bekerja untuk organisasi (Silalahi,2013:270). Jadi inti dari komunikasi adalah pertukaran (penyampaian dan penerimaan) informasi antara pengirim dan penerima (orang atau tempat) sehingga ada saling pengertian karena memiliki makna yang sama tentang pesan yang dikirim dan diterima (Silalahi, 2013:271).

Motivasi

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Siagian,2009:102). Konsep lain motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi

(Bangun,2012:312). Menurut Silalahi (2013:354), motivasi merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, menggerakkan dan memelihara perilaku atau usaha.

Organisasi atau perusahaan hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk peningkatan produktivitas kerja. Para bawahan hanya akan bersedia meningkatkan produktivitas kerjanya apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa dengan demikian, berbagai tujuan, harapan, keinginan, keperluan, dan kebutuhannya akan tercapai pula (Siagian,2009:102).

Penelitian Terdahulu

1. Ali (2012)

Lingkungan, Perangkat Pelaksana, Fasilitas, Disiplin, Promosi dan Pimpinan berpengaruh terhadap Motivasi

2. Hasanuddin (2012)

- a. Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi
- b. Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja

3. Irianti dan Utami (2012)

- a. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja
- b. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- c. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

4. Maulidar, et all (2012)

- a. Kepemimpinan dan Kepuasan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja
- b. Kepemimpinan, Kepuasan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

5. Wahyuningsih, et all (2012)

Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

6. Yunanto dan Mulyanto (2014)

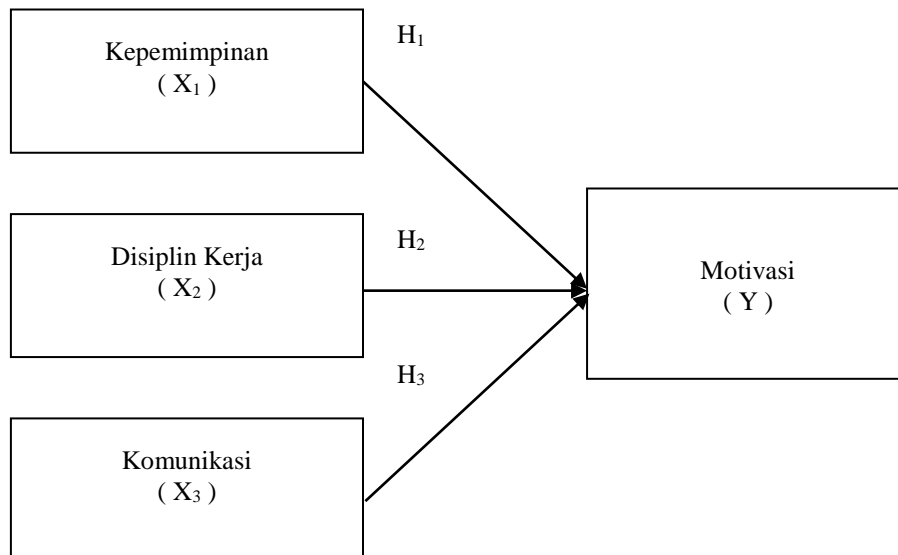
- a. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi
- b. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja
- c. Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

KERANGKA KONSEPTUAL

Kebutuhan merupakan suatu keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi lebih menarik baginya. Suatu kebutuhan yang tak terputuskan menciptakan tegangan yang merangsang seseorang untuk melakukannya. Rangsangan ini menimbulkan suatu perilaku dalam pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu, yang jika tercapai, akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan. Karyawan yang termotivasi berada dalam suatu keadaan tegang. Untuk mengendurkan ketegangan ini, mereka mengeluarkan suatu upaya. Makin besar ketegangan, maka makin besar upaya itu muncul. Jika upaya ini berhasil dalam memenuhi kebutuhan, maka tegangan itu akan berkurang. Ketegangan tersebut yang dapat menimbulkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau melaksanakan tugas-tugasnya.

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi ini sering disebut motivasi intrinsik. Tetapi, ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan yang disebut sebagai motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal. Mereka merasa bertanggungjawab atas suatu pekerjaan, jadi faktor luar yang mempengaruhi mereka terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya. Banyak faktor dapat mempengaruhi motivasi kerja, seperti kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut :



HIPOTESIS

- H₁ : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.
H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja
H₃ : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu :

1. Kepemimpinan (X₁)
Kepemimpinan adalah proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi untuk saling mempengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasi visi (Wirawan,2013:7).
Kepemimpinan (X₁) diukur melalui (Wahyuningsih, et, all, 2012:1207) :
 - a. Kecakapan
 - b. Kemampuan
 - c. Perilaku pemimpin
2. Disiplin Kerja (X₂)
Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno,2012: 87).
Disiplin Kerja (X₂) diukur melalui (Kencanawati,2013:50) :
 - a. Ketaatan
 - b. Kejujuran
 - c. Kesediaan melaksanakan tanggung jawab
3. Komunikasi (X₃)
Komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dari pengirim kepada penerima pesan secara efektif (Bangun,2012:360).
Komunikasi (X₃) diukur melalui (Wahyuningsih, et, all, 2012:1210) :
 - a. Petunjuk dari atasan cukup jelas
 - b. Informasi dari atasan lengkap
 - c. Laporan dari bawahan sesuai perintah pimpinan
 - d. Saran dari bawahan bermanfaat bagi pimpinan
 - e. Saran dari sesama rekan kerja sering dilakukan

Variabel dependen dalam terdiri dari :

4. Motivasi (Y)
Motivasi adalah merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, menggerakkan dan memelihara perilaku atau usaha (Silalahi,2013:354).
Motivasi (Y), diukur melalui (Wahyuningsih, et, all,2012:1212) :
 - a. Kebutuhan fisiologis (gaji)
 - b. Kebutuhan keamanan (asuransi kesehatan)
 - c. Kebutuhan rasa memiliki (diterima di lingkungan)
 - d. Kebutuhan penghargaan (penghormatan dari pihak lain)
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri (penghargaan atas kemampuan diri)

Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kebon Agung, Jl. Trangkil, Desa Trangkil, Pati dan Pabrik Gula Pakis Baru, Jl. Raya Tayu – Pati Km 3, desa Pakis, Kecamatan Tayu, Pati yang berjumlah 435 karyawan.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. Kebon Agung, Jl. Trangkil, Desa Trangkil, Pati dan Pabrik Gula Pakis Baru, Jl. Raya Tayu – Pati Km 3, desa Pakis, Kecamatan Tayu, Pati. Dengan metode slovin diperoleh sampel sebanyak 81 karyawan.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat obyek penelitian dilakukan (Siregar,2013:16)

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada (Siregar,2013:21).

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah **Regresi Berganda**

Regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2009:86).

Rumus (Ghozali,2009:89)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan

Y	:	Motivasi Kerja
b ₀	:	Konstanta
b ₁ , b ₂ , dan b ₃	:	Koefisien Regresi
X ₁	:	Kepemimpinan
X ₂	:	Disiplin Kerja
X ₃	:	Komunikasi
e	:	error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi

Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,592	1,130		,524	,602
	Kepemimpinan	,699	,170	,419	4,100	,000
	Disiplin Kerja	,368	,174	,198	2,113	,038
	Komunikasi	,375	,105	,329	3,553	,001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Berdasarkan hasil regresi yang didapat maka dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,592 + 0,699 (X_1) + 0,368 (X_2) + 0,375 (X_3)$$

Persamaan regresi linear berganda di atas mempunyai arti sebagai berikut :

1. Konstanta (α) sebesar = 0,592, artinya apabila kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi dalam keadaan nol, maka motivasi kerja karyawan masih bernilai positif.
2. Koefisien regresi kepemimpinan (b_1) = 0,699, artinya jika kepemimpinan ditingkatkan, maka motivasi kerja akan lebih baik. Begitu juga sebaliknya, jika kepemimpinan menurun maka motivasi kerja karyawan akan menurun.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (b_2) = 0,368, artinya jika disiplin kerja ditingkatkan, maka motivasi kerja akan lebih baik. Begitu juga sebaliknya, jika disiplin kerja menurun maka motivasi kerja karyawan akan menurun.
4. Koefisien regresi komunikasi (b_3) = 0,375 artinya jika komunikasi ditingkatkan, maka motivasi kerja akan lebih baik. Begitu juga sebaliknya, jika komunikasi menurun maka motivasi kerja karyawan akan menurun.

Uji – F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	920,563	3	306,854	83,442	,000 ^a
	Residual	283,165	77	3,677		
	Total	1203,728	80			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Hasil uji - F kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap motivasi kerja sebesar 83,442 dengan sig. 0,000. Sesuai dengan ketentuan karena nilai sig. $< \alpha = 0,05$ maka menerima hipotesis yang menyatakan kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja secara bersama-sama

Uji - t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,524	,602
	Kepemimpinan	4,100	,000
	Disiplin Kerja	2,113	,038
	Komunikasi	3,553	,001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji - t dapat dilakukan analisa sebagai berikut :

1. Hasil uji - t kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 4,100 dengan sig. 0,000. Sesuai dengan ketentuan karena nilai sig. $< \alpha = 0,05$ maka menerima hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Hasil uji - t disiplin kerja terhadap motivasi kerja sebesar 2,113 dengan sig. 0,038. Sesuai dengan ketentuan karena nilai sig. $< \alpha = 0,05$ maka menerima hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.
3. Hasil uji - t komunikasi terhadap motivasi kerja sebesar 3,553 dengan sig. 0,001. Sesuai dengan ketentuan karena nilai sig. $< \alpha = 0,05$ maka menerima hipotesis yang menyatakan komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	,765	,756	1,918

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan

Hasil koefisien determinasi menghasilkan nilai *Adjusted R Square* 0,756. Dapat diartikan kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi mampu menjelaskan motivasi kerja sebesar 75,6 % (0,756 x 100%). Sedangkan sebesar 24,4 % (100%- 75,6%) motivasi kerja karyawan PT. Kebon Agung di Pati dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kebon Agung di Pati, yang dapat dibuktikan dari hasil uji – t sebesar 4,100 dan sig. 0,000 yang diterima pada tingkat sig. $\leq 0,05$. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya (Bangun,2012:339). Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada ketrampilan dan kemampuan pemimpin (Sutrisno,2012:213).

Penelitian yang dilakukan pada PT. Kebon Agung di Pati mengungkapkan bahwa menurut para karyawan pimpinan hanya memiliki kecakapan yang cukup atau sedang dalam memimpin bawahan (nilai indeks 3,30). Kondisi ini memperlihatkan dalam memimpin bawahan, para pimpinan masih memiliki kemampuan terbatas dari segi kemampuan menguasai bidang tugas, membimbing karyawan dan melakukan pendekatan kepada karyawan. Karyawan juga berpendapat bahwa pimpinan mempunyai kemampuan yang cukup atau sedang apabila dibandingkan kemampuan yang dimiliki orang lain (nilai indeks 3,23). Hal ini menunjukkan bahwa apabila dibandingkan dengan kemampuan kerja para personil lain di dalam perusahaan memang ada yang memiliki kemampuan kerja yang lebih rendah dari pimpinan tetapi ada juga yang lebih tinggi karena memiliki pengetahuan yang lebih luas terhadap bidang tugas yang dijalani dan lebih memiliki pengalaman untuk menjalankan bidang tugasnya. Karyawan berpendapat bahwa pimpinan memberikan contoh perilaku yang baik kepada bawahan, yaitu memberikan arahan dan bimbingan untuk bersikap yang baik (nilai indeks 3,49) seperti menjalankan tugas penuh tanggung jawab, jujur dan menaati setiap kebijakan yang ditetapkan.

Kepemimpinan yang dijalankan oleh para atasan di PT. Kebon Agung di Pati terlihat lebih baik didalam hal memberi contoh berperilaku yang baik dalam bekerja sehingga dapat mengarahkan karyawan agar lebih beretika dan bersikap profesional dalam bekerja, dimana dengan sikap yang lebih baik maka tujuan yang ingin dicapai akan bisa didapatkan begitupula dengan keinginan yang ingin didapat para karyawan ketika bekerja di PT. Kebon Agung di Pati. Hal inilah yang akan menumbuhkan motivasi para karyawan didalam menjalankan tugasnya. Sedangkan untuk kecakapan dan kemampuan yang dimiliki para pimpinan yang hanya cukup maka kedua faktor ini masih perlu ditingkatkan yaitu dengan menambah pengetahuan didalam menguasai bidang tugas maupun dalam hal kepemimpinan, sehingga nantinya dapat menentukan pola pendekatan yang tepat kepada para karyawan dan memiliki kemampuan yang tinggi di bidang tugasnya. Dengan lebih memiliki kemampuan yang tinggi akan dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan terarah pada tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Hasil penelitian yang didapat sesuai dengan penelitian Ali (2012), Hasanuddin (2012), Irianti dan Utami (2012), Maulidar, et all (2012), Wahyuningsih, et all (2012), Yunanto dan Mulyanto (2014) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kebon Agung di Pati, yang dapat dibuktikan dari hasil uji – t sebesar 2,113 dan sig. 0,038 yang diterima pada tingkat sig. $\leq 0,05$. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno,2012:87). Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan pada PT. Kebon Agung di Pati mengungkapkan bahwa karyawan hanya berkeinginan cukup atau sedang mengenai sanggup menaati setiap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan (nilai indeks 3,22). Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan berkeinginan menaati peraturan perusahaan, tetapi masih belum konsisten dalam pelaksanaannya seperti menerima ketentuan jam kerja tetapi masih sering terlambat masuk kerja bahkan tidak masuk kerja tanpa ada alasan yang jelas. Karyawan bertindak jujur saat bekerja maupun di luar pekerjaan (nilai indeks 3,65), yaitu berbuat jujur didalam menjalankan tugas yang diberikan. Karyawan hanya cukup bersedia melaksanakan tanggungjawab yang diberikan (nilai indeks 3,25), yaitu berkeinginan untuk mengerjakan tugas yang diberikan tetapi terkadang tidak sesuai target atau tidak tepat waktu karena belum memiliki totalitas yang tinggi didalam menjalankan tugas.

Kedisiplinan yang ditunjukkan para karyawan lebih terlihat dari tindakan jujur dalam bekerja sehingga dengan perilaku ini akan mendapatkan penilaian yang baik dari perusahaan dan hal ini akan menumbuhkan motivasi untuk bekerja lebih baik di perusahaan. Sedangkan mengenai keinginan untuk menaati peraturan dan tanggung jawab didalam menjalankan tugas masih perlu ditingkatkan, seperti lebih konsisten dalam menaati peraturan jam kerja dan lebih maksimal serta penuh totalitas dalam menjalankan tugas sehingga dapat memenuhi target kerja yang ditentukan. Dengan kedisiplinan yang lebih tinggi maka tujuan yang ingin dicapai akan lebih mudah tercapai seperti apabila bekerja secara baik bisa berkesempatan mendapatkan karir yang lebih baik, sehingga hal inilah yang akan memotivasi karyawan untuk bekerja secara lebih baik.

Hasil penelitian yang didapat sesuai dengan penelitian Ali (2012), Wahyuningsih, et all (2012), yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa komunikasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kebon Agung di Pati, yang dapat dibuktikan dari hasil uji – t sebesar 3,553 dan sig. 0,001 yang diterima pada tingkat sig. $\leq 0,05$. Komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dari pengirim kepada penerima pesan secara efektif (Bangun,2012:360). Komunikasi berlangsung di dalam dan di antara unit-unit organisasi, sehingga menjadi dinamis. Dalam organisasi, komunikasi mempengaruhi setiap individual yang bekerja untuk organisasi (Silalahi,2013:270). Oleh karena itu, komunikasi sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya (Bangun,2012:360).

Penelitian yang dilakukan pada PT. Kebon Agung di Pati mengungkapkan bahwa petunjuk dari atasan disampaikan kepada bawahan dengan jelas hanya cukup (nilai indeks 3,10), yaitu yang disampaikan hanya point – point tertentu dan terkadang masih kurang detail sehingga petunjuk yang didapat masih terbatas. Sementara itu mengenai informasi yang disampaikan kepada bawahan cukup lengkap juga hanya cukup (nilai indeks 3,17), yaitu informasi yang disampaikan juga masih terbatas sehingga masih kurang lengkap untuk dijadikan dasar bagi para karyawan untuk menjalankan tugas. Karyawan menyatakan bawahan memberikan laporan secara lengkap kepada pimpinan (nilai indeks 3,47), yaitu membuat laporan dari hasil pelaksanaan tugas untuk kemudian diserahkan kepada atasan masing – masing.

Karyawan menyatakan bahwa bawahan memberikan saran yang bermanfaat kepada pimpinan (nilai indeks 3,43), yaitu diberi kesempatan untuk memberi masukan atau pendapat melalui forum atau pada saat rapat. Karyawan menyatakan saran dari sesama rekan kerja sering dilakukan hanya dilakukan secara cukup (nilai indeks 3,09). Hal ini menunjukkan bahwa antar karyawan masih membatasi didalam memberikan informasi yang penting dan berguna bagi masing – masing karyawan untuk menjalankan tugas.

Komunikasi yang baik lebih terlihat dari adanya informasi yang disampaikan bawahan kepada pimpinan dan saran atau masukan yang diberikan bawahan kepada para pimpinan, sehingga komunikasi yang terjalin lebih memberi nilai manfaat kepada para pimpinan. Sementara komunikasi yang bermanfaat bagi karyawan masih terbatas karena informasi yang disampaikan pimpinan dan sesama rekan kerja masih terbatas. Hal ini yang membuat proses komunikasi didalam perusahaan masih belum berpihak kepada para karyawan. Kondisi ini perlu untuk diperbaiki yaitu para pimpinan harus memberikan informasi yang lengkap dan memberi akses informasi yang luas kepada para bawahannya, agar nantinya dapat menyelesaikan tugasnya secara baik. Begitupula antar karyawan harus saling memberi masukan didalam menjalin kerjasama seperti memberi saling informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan memberi masukan cara kerja untuk menjalankan suatu tugas agar dapat menghasilkan output kerja yang lebih baik. Dengan jalinan komunikasi yang lebih baik dan berpihak pada karyawan maka hal inilah yang akan menumbuhkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Komunikasi yang baik lebih terlihat dari adanya informasi yang disampaikan bawahan kepada pimpinan dan saran atau masukan yang diberikan bawahan kepada para pimpinan, sehingga komunikasi yang terjalin lebih memberi nilai manfaat kepada para pimpinan. Sementara komunikasi yang bermanfaat bagi karyawan masih terbatas karena informasi yang disampaikan pimpinan dan sesama rekan kerja masih terbatas. Hal ini yang membuat proses komunikasi didalam perusahaan masih belum berpihak kepada para karyawan. Kondisi ini perlu untuk diperbaiki yaitu para pimpinan harus memberikan informasi yang lengkap dan memberi akses informasi yang luas kepada para bawahannya, agar nantinya dapat menyelesaikan tugasnya secara baik. Begitupula antar karyawan harus saling memberi masukan didalam menjalin kerjasama seperti memberi saling informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan memberi masukan cara kerja untuk menjalankan suatu tugas agar dapat menghasilkan output kerja yang lebih baik. Dengan jalinan komunikasi yang lebih baik dan berpihak pada karyawan maka hal inilah yang akan menumbuhkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Hasil penelitian yang didapat sesuai dengan penelitian Wahyuningsih, et all (2012), yang membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

SARAN

1. Sebaiknya para pimpinan meningkatkan kemampuan yang dimiliki seperti menempuh pendidikan formal untuk jenjang pendidikan lebih tinggi dengan konsentrasi pendidikan sesuai dengan bidang tugas yang dijalani dan menambah ketrampilan dan keahlian di bidang teknik produksi gula sehingga akan dapat menambah pengetahuan yang lebih tinggi dibanding para karyawan lain. Hal ini yang akan menambah keyakinan para karyawan terhadap kemampuan para pimpinan sehingga akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik karena mereka bekerja di bawah bimbingan para pimpinan yang terpercaya dari segi kemampuan yang dimiliki.
2. Sebaiknya diantara karyawan khususnya di unit kerja yang sama harus lebih meningkatkan komunikasi dengan saling memberi masukan seperti saling memberi contoh cara pengerjaan tugas yang lebih baik agar dapat menghasilkan produk gula yang meningkat dari jumlah kuantitas dan juga lebih berkualitas. Dengan saling memberi saran yang dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik maka hal ini yang akan meningkatkan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.
3. Sebaiknya para karyawan harus lebih diarahkan untuk menaati peraturan yang ditetapkan seperti datang ke tempat kerja tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan dan tidak boleh sering meninggalkan tempat kerja tanpa ada alasan yang jelas dan apabila melanggar perlu diberi sanksi. Hal ini akan lebih mendisiplinkan karyawan dalam bekerja, dimana karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja menunjukkan bahwa mereka memiliki motivasi untuk bekerja secara baik

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Helmy. 2012. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Belajar Peserta Diklat PIM Di Aceh". **Jurnal Manajemen**. Hal. 1 – 7. Widyaiswara Madya BKPP Aceh. Banda Aceh.
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Hasanuddin, Akhi. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Organisasi (Studi Kasus Bappeda Kabupaten Aceh Besar)". **Jurnal Manajemen**. Hal. 1 – 10. Universitas Syiah Kuala. Aceh Besar.
- Irianti, Maria Theresia Femi dan Setyaningsih Sri Utami. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar". **Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia**. Vol. 6. No. 1. Juni 2012. Hal. 82 – 94. Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Surakarta.
- Kencanawati, Anak Agung Ayu Mirah. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar". **Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan**. Vol. 9. No. 1. Maret 2013. Hal. 47 – 55. Politeknik Negeri Bali. Bali.
- Maulidar, Said Musnadi dan Mukhlis Yunus. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh". **Jurnal Ilmu Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala**. Volume 1. Tahun I. Nomor 1. Agustus 2012. Hal. 1 – 20. **Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala**. Aceh.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik**. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2009. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Cetakan Kedua. Rineka Cipta. Jakarta.
- Silalahi, Ulber. 2013. **Asas-Asas Manajemen**. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Siregar, Syofian. 2013. **Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Perhitungan Manual & SPSS**. Edisi Pertama. Cetakan ke 1. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Keenambelas. CV Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Umar, Husein. 2013. **Metode Penelitian : Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**. Edisi Kedua. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yunanto, Arif dan Mulyanto. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja

Pegawai BKD Klaten”. **Jurnal ADVANCE**. Edisi Februari. Vol. 1. No. 2. Hal. 55 – 62. STIE Adi Unggul Bhirawa (AUB). Surakarta.

Wahyuningsih, Setyawati, Siti Rahayu Binarsih dan Istiatin. 2012. ”Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta”. **Jurnal Manajemen Bisnis Syariah**. No. 01/Th.VIII/Agustus 2012 – Januari 2013. Hal. 1205 – 1220. Universitas Islam Batik (UNIBA) Surakarta. Surakarta.

Wirawan. 2013. **Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian**. Edisi 1. Cetakan 1. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.