

Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Yantek PLN ULP  
Gombong

**Shinta Yuli Priyanti**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

Email: [shintayuli242@yahoo.com](mailto:shintayuli242@yahoo.com)

**ABSTRAKSI**

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombong. Pemasalahan dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan kualitas pelayanan terhadap pelanggan. Pelayanan Teknik atau Yantek PLN merupakan bagian dari program PLN untuk meningkatkan kualitas pelayanan pelanggan. Pelayanan Teknik memiliki tugas menjaga mutu serta keandalan pasokan distribusi listrik hingga ke tingkat pelanggan.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombong dengan Jumlah 50 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Metode penelitian bersifat analisis kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden pada kuisisioner, dianalisis dengan teknik statistik analisis regresi linear berganda, model regresi diuji dengan asumsi klasik agar memenuhi syarat dan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t dan uji F serta koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombong, baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Dalam penelitian ini diketahui bahwa Kepemimpinan merupakan variabel independen yang pengaruhnya paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel-variabel independen yang lain.

Kata kunci: *Motivasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja*

**ABSTRACT**

The purpose of this research are to determine and analyze the influence of Motivation, Work Discipline and Leadership on the Employees Performance of PLN (Persero) ULP Unit Gombong. The problem in this research is related to the quality of service to customers. PLN Technical Services or Yantek is part of the PLN program to improve the quality of customer service. Engineering Services responsible for maintaining quality and reliability of electricity distribution supplies to the customer level.

The population in this research is the employees of Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombong with a total of 50 employee. The instrument used in this study was a questionnaire to obtain the required primary data. The research method is quantitative analysis, data obtained based on the answers of respondents on the questionnaire, analyzed with statistical techniques of multiple linear regression analysis, the regression model is tested with classic assumptions to meet the requirements and is appropriate to be used to predict the effect of

# Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Yantek PLN ULP Gombang

independent variables on the dependent variable. The results of the regression calculations are tested by t test and F test and the coefficient of determination.

The results of this research indicate that the variables of Motivation, Work Discipline and Leadership on Employee Performance of the Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombang, both individually (partially) and jointly (simultaneously) have a significant positive effect. Leadership is an independent variable that has the biggest effect on Employee performance compared to other independent variables.

*Keywords: Motivation, Work Discipline, Leadership and Performance*

## **PENDAHULUAN**

Salah satu sumber daya yang memegang peranan penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan dan organisasi adalah sumber daya manusia. Keberadaan karyawan atau sumber daya manusia yang andal memiliki peran yang lebih penting dan strategis dibanding dengan sumber daya yang lain karena manusia merupakan faktor penggerak utama dalam perusahaan. Apabila SDM lemah, maka perkembangan perusahaan dapat terhambat dan produktifitasnya menjadi terbatas sehingga perusahaan tidak mampu bersaing, (Erlis Roviya 2014). Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombang perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawan sebagai usaha untuk meningkatkan hasil kinerja perusahaan. Yantek Unit PLN ULP Gombang tidak dapat terlepas dari kinerja karyawannya oleh karena itu kinerja karyawan harus menjadi perhatian utama, karena kualitas kinerja karyawan berkaitan erat dengan kualitas perusahaan. Dengan memperhatikan dan mengupayakan meningkatkan kinerja karyawannya, diharapkan individu karyawan akan terpacu dalam melaksanakan segala tugas dan pekerjaannya, sehingga target dan

tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Yantek Unit PLN ULP Gombang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Kinerja merupakan suatu hal pokok yang harus selalu diperhatikan oleh manajemen karena kemajuan serta tercapainya visi dan misi dari suatu perusahaan tidak akan terlepas dari hasil kinerja. Perusahaan atau organisasi dituntut agar mampu mengukur kinerja karyawan dengan maksud agar dapat mengevaluasi dan mengetahui produktivitas serta efektivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Keberhasilan suatu aktivitas perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi, semakin baik pula kinerja perusahaan atau organisasi tersebut.

## **Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja**

Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul pada setiap diri individu yang menyebabkan seseorang untuk bertindak atau berbuat sesuatu dengan tanpa adanya paksaan dari siapapun untuk melakukan

perbuatan atau tindakan. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut pendapat para ahli motivasi timbul karena dilatarbelakangi oleh suatu kebutuhan yang diinginkan sehingga menimbulkan suatu dorongan untuk mencapainya dengan berbagai upaya. Sehingga dengan adanya motivasi diharapkan dapat meningkatkan produktifitas dan meningkatkan kinerja. Dapat dikatakan juga bahwa motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan sehingga akan tercipta hasil kinerja yang maksimal. Oleh karena itu motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan harus terus dilakukan agar karyawan selalu terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik serta memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

### **Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja**

Disiplin merupakan suatu sikap kesediaan untuk menjalankan dengan patuh, taat dan bersungguh-sungguh pada peraturan dan norma-norma yang ditegakkan secara sukarela. Sikap disiplin sangat diperlukan oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin sehingga tidak akan terjadi pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan kekelelahan yang disebabkan oleh kurangnya perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin juga berfungsi untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktepatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Hasibuan (2013:1993), bahwa kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Masih menurut pendapat Hasibuan (2013:193,) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab seorang karyawan akan dapat terselesaikan secara baik, tidak tertunda. Tingkat disiplin yang tinggi pada diri karyawan akan memudahkan dirinya dalam mencapai suatu target kinerja yang telah dibebankan pada masing-masing karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Hariandja (2002:300), memberikan pendapat mengenai pentingnya disiplin kerja bagi suatu perusahaan yaitu “peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja”.

### **Hubungan Antar Kepemimpinan Dengan Kinerja**

Menurut pendapat Mulyadi dan Rivai (2009:2), kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai

# Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Yantek PLN ULP Gombang

pristiwa-pristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang derdapat dalam organisasi tersebut. Karena pemimpin memegang suatu peranan yang sangat dominan dalam suatu perusahaan dalam mengatur jalannya perusahaan dari hal kecil hingga hal-hal besar. Karyawan akan menjadikan suatu pemimpin menjadi panutan, sehingga pemimpin harus mampu mengelola bawahannya yaitu memberi contoh yang baik, membantu menyelesaikan tugas, mengarahkan, mengawasi, mengkoordinasi, serta memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombang.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombang.

H3: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombang.

H4: Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombang.

## METODE PENELITIAN

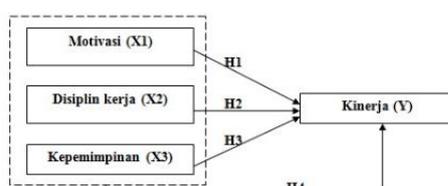
penelitian ini adalah karyawan Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombang. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus, karena seluruh karyawan Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombang diambil sebagai sampel penelitian dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala sikap likert 1-4, yang merupakan metode pengungkapan sikap yang dianggap bisa diandalkan. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berbentuk angka. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data sekunder studi kepustakaan, catatan-catatan, peraturan-peraturan dan kebijakan serta dokumen-dokumen dari kantor Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombang.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) Observasi; (2) studi pustaka (3) kuesioner. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 25.0. teknik analisis data yang digunakan meliputi: (1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas (2) Uji Asumsi Klasik (3) Uji Hipotesis (4) Analisis Regresi Linear berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

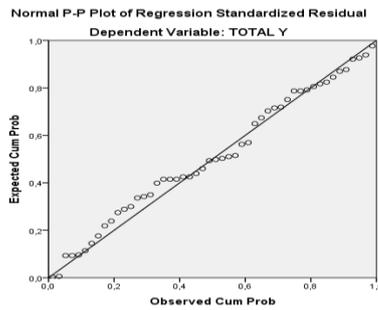
### Normalitas

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau



# Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Yantek PLN ULP Gombang

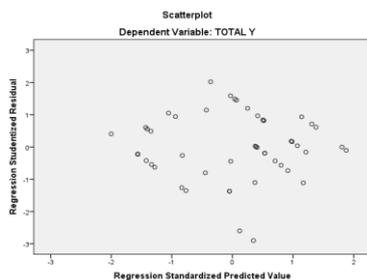
mendekati normal. Adapun hasil analisis diperoleh sebagai berikut:



Berdasarkan gambar di atas data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas

### Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual disuatu pengamatan yang lain, hasil analisis diperoleh sebagai berikut:



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyempit kemudian melebar) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

### Regresi linear Berganda

Berdasarkan data yang telah diolah, maka persamaan regresi sebagai berikut:

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	,581	1,875	,310	,758			
X1	,100	,048	,203	2,066	,045	,754	1,326
X2	,141	,064	,189	2,200	,033	,986	1,014
X3	,422	,062	,663	6,790	,000	,764	1,310

a. Dependent Variable: TOTAL Y

$$Y = 0,581 + 0,100 X_1 + 0,141 X_2 + 0,422 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta 0,581 menyatakan bahwa tanpa adanya variabel Motivasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan nilai Kinerja karyawan sebesar 0,581.
2. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,100 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Motivasi akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,100. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi  $X_1$  berarti Kinerja karyawan semakin meningkat.
3. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,141 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,141. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi  $X_2$  berarti Kinerja karyawan semakin meningkat.
4. Koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0,422 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,422. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi  $X_3$  berarti Kinerja karyawan semakin meningkat.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Pengujian ini merupakan suatu pengujian individu terhadap variabel independen (X) dimana untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y), yaitu: variabel Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel	Sig	t Hitung	$\alpha$	Kesimpulan
Motivasi	0,045	2,066	0,05	Signifikan
Disiplin Kerja	0,033	2,200	0,05	Signifikan
Kepemimpinan	0,000	6,790	0,05	Signifikan

## Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Yantek PLN ULP Gombang

### 1. Variabel Motivasi

Hasil perhitungan variabel Motivasi ( $X_1$ ) memiliki t hitung sebesar 2,066 lebih besar dari t tabel 1,677 dengan taraf signifikan 0,045 dengan  $\alpha = 0,05$ , maka nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  berarti variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombang.

### 2. Variabel Disiplin Kerja

Hasil perhitungan variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki t hitung sebesar 2,200 lebih besar dari t tabel 1,677 dengan taraf signifikan 0,033 dengan  $\alpha = 0,05$ , maka nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombang.

### 3. Variabel Kepemimpinan

Hasil perhitungan Variabel Kepemimpinan memiliki t hitung sebesar 6,790 lebih besar dari t tabel 1,677 dengan taraf signifikan 0,000 dengan  $\alpha = 0,05$  maka nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  berarti variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombang.

### Uji F

Digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Hasil uji F yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS *versi 25 for windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98,669	3	32,890	30,471	,000 <sup>b</sup>
	Residual	49,651	46	1,079		
	Total	148,320	49			

a. Dependent Variable: TOTAL Y  
b. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X2, TOTAL X1

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 30,471 dengan signifikan 0,000 sedang  $\alpha = 0,05$  karena  $P_{value}$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  berarti Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan, bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombang.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen, sehingga dapat diketahui variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 <sup>a</sup>	,665	,643	1,03893

a. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X2, TOTAL X1  
b. Dependent Variable: TOTAL Y

Berdasarkan tabel diatas pada kolom *Adjusted R Square* diperoleh nilai sebesar 0,643 hal ini berarti kontribusi variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan sebesar 64,3%. Sedangkan sisanya 35,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombang, yang artinya Motivasi meliputi upah yang layak, promosi, pengakuan sebagai individu, keamanan, tempat kerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar, pengakuan atas prestasi yang artinya semakin baik motivasi karyawan

## Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Yantek PLN ULP Gombang

maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Prabasari A M., Ketut Netra dimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali. Dalam hasil penelitian ini motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh dari motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta tingkat motivasi yang berbeda-beda pada masing-masing individu karyawan, maka sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendorong motivasi bagi karyawan agar sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Motivasi dalam suatu perusahaan pada umumnya hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia dan bawahan pada khususnya. Masalah utama dalam motivasi adalah bagaimana caranya menggerakkan sumber daya manusia dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara optimal dan produktif, berhasil mewujudkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Efek dari motivasi akan terasa jika karyawan siap untuk termotivasi dan diterapkan sesuai dengan kebutuhannya. Karenanya efek suatu motivasi tidak hanya dapat dirasakan oleh seorang karyawan namun juga berpengaruh bagi perusahaan

### 2. pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombang.

Disiplin Kerja yang meliputi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis, terbukti mempunyai pengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombang, yang artinya semakin baik Disiplin Kerja Pegawai maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Sari Purnama N.N dimana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PLN (persero) area Pekanbaru ULP Kota Timur. Yang artinya pelaksanaan disiplin kerja yang baik dikalangan karyawan. Dengan baiknya pelaksanaan disiplin kerja dalam perusahaan maka akan terciptanya rasa tanggungjawab yang besar dari diri karyawan dan lebih disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Namun dilihat dari dimensi kehadiran masih belum optimal untuk disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

### 3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif Kinerja Karyawan Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombang, artinya kepemimpinan yang meliputi bersifat adil, memberi sugesti dan saran, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasai, sumber inspirasi dan bersikap menghargai, yang artinya semakin baik Kepemimpinan terhadap karyawan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan Yantek Unit PLN (Persero) ULP Gombang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Kaunang R.M, Tommy.P dan Jantje.S bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja

## Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Yantek PLN ULP Gombang

karyawan.. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan salah satu peran yang sangat menentukan dalam perusahaan mencapai tujuannya. Karena dengan kepemimpinan yang tepat akan memberikan pengaruh kepada bawahan agar dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Artinya kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh besar kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh kemampuan pemimpin mencapai hasil tersebut dengan perantara orang lain, yaitu bawahan bawahannya, serta pengaruh yang dipancarkan oleh pemimpin terhadap bawahannya Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, sebaiknya dilakukan perbaikan pekerjaan dimasa depan yang berkaitan dengan kepemimpinan kinerja karyawan

### **PENUTUP**

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan dalam memprediksi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Yantek ULP Gombang maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja .

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, saran yang dapat penulis sampaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan Yantek (Unit PLN (Persero) ULP Gombang :

1. Bagi pihak manajemen sebaiknya perlu mencari variabel lain yang lebih

berpengaruh selain kepemimpinan, hal ini dapat diartikan bahwa sebaik apapun kepemimpinan yang diterapkan tidak akan berpengaruh bagi kinerja karyawan kerja lapangan

2. Bagi pihak manajemen sebaiknya perlu mengevaluasi kembali hal-hal apa sajakah yang mampu mendorong karyawan termotivasi sehingga mampu memberikan kinerja terbaik mereka, hal tersebut dapat disebabkan

3. Bagi penelitian selanjutnya, selanjutnya dapat melakukan mini riset dengan pertanyaan terbuka agar tidak mengarahkan jawaban responden terhadap penelitian. Selain itu, dapat menambahkan variabel lain yang dianggap mempengaruhi kinerja dan tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, kedisiplinan dan kepemimpinan dan kinerja. Kemudian, penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan variabel dan model yang sama tetapi berbeda subjek penelitiannya agar lebih kompleks.

4. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan berguna bagi pengembangan dalam masalah Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja, sehingga penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan referensi ilmu pengetahuan yang khususnya pada sumber daya manusia. Motivasi sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari, dengan adanya motivasi kita bisa lebih mengembangkan potensi yang ada dalam diri untuk hari ini, esok, atau bahkan masa depan. Disiplin Kerja banyak bisa kita dapatkan misalnya kita bisa lebih

Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Yantek PLN ULP  
Gombong

**DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Malayu S. P. 2004. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Mulyadi dan Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Cetakan Kesembilan.
- Roviyana, Erlis. 2014. *Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Kepuasan Kerja pegawai Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.