

PERAN KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
BIDDOKKES POLDA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

*The Role of Leadership and Work Discipline on Employee Performance in Biddokkes Polda
Yogyakarta Special Region with Motivation as an Intervening Variable*

YENURI

yenuri.1980@gmail.com

Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta
2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Polda Daerah Istimewa Yogyakarta dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta sejumlah 72. Metode sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sensus dengan jumlah sampel 72 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan uji instrument yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji linieritas, analisis regresi, analisis jalur, Uji t, Uji F, Uji koefisien determinasi dan analisis korelasi. Hasil uji hipotesis menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil perhitungan nilai R^2 total sebesar 0,816 dapat diartikan variasi Kinerja Pegawai Kepolisian di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi sebesar 81,6% dan sisanya 18,4% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh kemampuan kerja dan komunikasi. Kesimpulan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung menggambarkan bahwa jalur langsung disiplin kerja terhadap kinerja, merupakan jalur yang dominan atau efektif untuk meningkatkan kinerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine empirically and to analyze the influence of leadership and work discipline on the performance of members of the police force at Polda Daerah Istimewa Yogyakarta with motivation as an intervening variable.

The population in this study were 72 employees at Biddokkes Polda Yogyakarta Special Region. The sample method used by the researcher was a census with a sample size of 72 respondents. The analysis technique used is to use a test instrument which includes validity and reliability tests, linearity test, regression analysis, path analysis, t test, F test, determination coefficient test and correlation analysis.

Hypothesis test results show that leadership has a positive and significant effect on motivation. Work discipline has a positive and significant effect on motivation. Leadership has a negative and insignificant effect on performance. Work discipline has a positive and significant

effect on performance. Motivation has a positive and significant effect on performance. The results of the F test can be concluded that the variables of leadership, work discipline and motivation have a significant effect on performance. The results of the calculation of the total R² value of 0.816 can be interpreted as the variation in the performance of police officers at the Biddokkes Polda Yogyakarta Special Region which is explained by the variables of leadership, work discipline and motivation by 81.6% and the remaining 18.4% is explained by other variables outside the research model as examples of work ability and communication. Conclusion Direct and Indirect Influence illustrates that the direct path of work discipline on performance is the dominant or effective pathway to improve performance.

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

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta perlu ditingkatkan kembali, guna untuk mengevaluasi hasil kinerja Pegawai. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan Kinerja pegawai, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang dicapainya. Kinerja dapat diukur dengan penilaian *punctuality* (ketepatan waktu), *attendance* (kehadiran), *knowledge of work* (pengetahuan kerja), *responsibility* (tanggung jawab), *cooperation* (kerjasama), *willingness to learn* (keinginan untuk belajar), inisiatif, *communication skills* (kemampuan berkomunikasi), *appearance* (penampilan), dan *personality* (kepribadian). Atas dasar fenomena serta teori yang dikemukakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini akan dikaji lebih mendalam berkaitan dengan kinerja pegawai.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam kualitas pegawai dan dalam mengelola Sumber Daya Manusia. Dalam penelitian manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasi adalah sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam

organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Bernadin dan Russel (2012:65) mengartikan kinerja sebagai “*record of comes produced on a specified job function or activating during a specified time period*” (catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu). Sedangkan menurut Casio (2012:89) kinerja merujuk kepada suatu pencapaian pegawai atas tugas yang diberikan. Dari pengertian-pengertian kinerja diatas maka kinerja dapat diartikan sebagai catatan keberhasilan dari suatu pekerjaan atau tugas yang telah dicapai seseorang melalui pengevaluasian atau menilai kinerja pegawai yang dilakukan organisasi selama periode tertentu dan kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

Untuk dapat mencapai kinerja yang optimal, setiap pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta perlu memahami visi, misi dan tujuan di Polda Daerah Istimewa Yogyakarta. Atas dasar uraian di atas, berdasarkan fenomena dan kajian teori yang dinyatakan oleh para ahli berhubungan dengan pentingnya Kinerja Pegawai, maka dalam penelitian ini akan

dikaji Kinerja pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta.

Konsep motivasi dalam berbagai literatur seringkali ditekankan pada rangsangan yang muncul dari seseorang baik dari dalam (motivasi intrinsik), maupun dari luar (motivasi ekstrinsik). Dilain pihak, motivator atau pemuas seperti pencapaian, tanggung jawab, dan penghargaan mendukung pada motivasi. Motivator berhubungan erat dengan kerja itu sendiri atau hasil langsung yang diakibatkannya, seperti peluang promosi, peluang pertumbuhan personal, pengakuan tanggung jawab dan prestasi. Perbaikan dalamisi pekerjaan mendorong pada peningkatan kepuasan dan motivasi untuk bekerja lebih baik.

Dimensi motivasi pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah keadaan yang menciptakan suatu kondisi dimana individu-individu yang termotivasi secara intrinsik nampak”menjadi bagian dari tugas” yang dikerjakan (Krivonos, 2016). Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah gambaran kerja yang dilakukan dengan tujuan untuk menyelesaikan beberapa tujuan non tugas seperti mengurangi perasaan bersalah, menyenangkan teman, mendapatkan suatu promosi.

Menurut Handoko (2012:56) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Sedangkan menurut Rivai (2016:56) motivasi dapat dikatakan sebagai kemauan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan yang ditentukan. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga

melalui motivasi berarti ada dorongan yang kuat baik internal maupun eksternal pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang dilakukan orang lain.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Saryono, (2019), Desthiani, (2018), Nurhayati (2014), Putri (2013), Suyatno (2010), Gumilar (2013), Anusa (2013), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Desthiani, (2018), Supangkat, (2013), Putri (2013), Suyatno (2010), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesenjangan antara teori hubungan antara motivasi dengan kinerja dengan temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke dua variabel yaitu pengaruh antara motivasi terhadap kinerja merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini.

Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Bass (2012:34) menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Pimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi. Kotter, (2016:23) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsure kunci dalam keefektifan organisasi.

Menurut Robbins (2016:87) pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu

memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan disiplin kerja dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dengan lebih efektif.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap motivasi para pegawai. Hasil penelitian Golberg (2010:45) menyatakan bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong menolong dengan teman kerja serta penyelia adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan motivasi dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan. Pemimpin mendorong yang mendorong pekerjaan yang lebih baik dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Desthiani, (2018), Nurhayati (2014), Vebriana dan Kurniawan (2013), Supangkat, (2013), Anusa (2013), Putri (2013), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Setiawan & Saryono, (2019), Suyatno (2010), Gumilar (2013),

menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Vebriana dan Kurniawan (2013), Supangkat, (2013), Anusa (2013), Putri (2013), Suyatno (2010), Gumilar (2013), Soejaya. (2013), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Yoti (2012), Melchor (2010), Afifah (2010), Mahendra & Brahmasari, (2014) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Kesenjangan antara teori hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi dan kepemimpinan dengan kinerja dengan temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke dua variabel yaitu pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini.

Faktor yang dapat meningkatkan Kinerja pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta diantaranya adalah disiplin kerja. Perlunya peningkatan disiplin kerja pegawai pada Polda Daerah Istimewa Yogyakarta adalah dengan adanya sikap disiplin, maka Kinerja pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta dapat diselesaikan dengan tepat waktu, sehingga masih ada kesempatan untuk memperbarui dan mengevaluasi hasil kinerja. Berdasarkan hal tersebut, maka disiplin kerja perlu ditingkatkan di lingkungan Polda Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hasibuan (2012:56) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah

kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito (2010:77) adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Menurut Robbins, (2014:99) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam organisasi adalah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas sehingga orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti hasil kerja yang diisyaratkan dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Robbins, 2014). Untuk itu disiplin harus tumbuh berkembang agar tumbuh pula ketertiban dan evaluasi. Tanpa adanya disiplin yang baik jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Nurhayati (2014), Anusa (2013), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Putri (2013) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2014), Vebriana dan Kurniawan (2013), Supangkat, (2013), Anusa (2013), Putri (2013), Suyatno (2010), Gumilar (2013), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil yang relevan dilakukan

oleh Setiawan & Saryono, (2019), Desthiani, (2018) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Kesenjangan antara teori hubungan antara disiplin kerja dengan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja dengan temuan hasil penelitian (teori gap) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke dua variabel yaitu pengaruh antara disiplin kerja terhadap motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini.

Fenomena yang terjadi di Polda Daerah Istimewa Yogyakarta yang berhubungan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja diantaranya adalah pemimpin di Polda Daerah Istimewa Yogyakarta sudah memiliki kinerja yang baik hal ini dapat tercermin dari visi, misi dan tujuan yang jelas untuk dapat mencapai kinerja yang maksimal, akan tetapi peran kepemimpinan akan selalu berkembang dan perlu ditingkatkan kembali, hal ini dituntut berdasarkan perkembangan teknologi yang semakin modern membuat pemimpin di Polda Daerah Istimewa Yogyakarta diharapkan dapat mengikuti dan mampu menerapkan di lingkungan Polda Daerah Istimewa Yogyakarta. Selain itu faktor disiplin kerja menjadi hal yang tidak kalah penting dalam meningkatkan motivasi dan Kinerja pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta, hal ini disebabkan jika pegawai semuanya disiplin, maka pekerjaan akan dapat terselesaikan tepat waktu. Berdasarkan hal tersebut, maka kepemimpinan dan disiplin kerja sangat memiliki pengaruh terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pegawai

di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi penelitian di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta sejumlah 72 pegawai, sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 responden. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus, dengan teknik analisis jalur.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Uji Linieritas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,025 ^a	,001	-,043	1,34358996

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

Tabel 2. Analisis Jalur Persamaan 1

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,803	1,516		3,827	,000
	Kepemimpinan	,340	,085	,337	3,979	,000
	Disiplin Kerja	,444	,066	,568	6,717	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Tabel 3. Analisis Jalur Persamaan 2

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,099	1,408		4,331	,000
	Kepemimpinan	-,115	,080	-,130	-1,435	,156
	Disiplin Kerja	,240	,072	,352	3,357	,001
	Motivasi	,475	,102	,542	4,675	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4. Uji t Persamaan 1

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,803	1,516		3,827	,000
	Kepemimpinan	,340	,085	,337	3,979	,000
	Disiplin Kerja	,444	,066	,568	6,717	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Tabel 5. Uji t Persamaan 2

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,099	1,408		4,331	,000
	Kepemimpinan	-,115	,080	-,130	-1,435	,156
	Disiplin Kerja	,240	,072	,352	3,357	,001
	Motivasi	,475	,102	,542	4,675	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,040	3	59,013	32,669	,000 ^a
	Residual	22,835	68	1,806		
	Total	99,875	71			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 7. Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743 ^a	,552	,539	1,593

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

Tabel 8. Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 ^a	,590	,572	1,344

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 9. Analisis Koefisien Korelasi

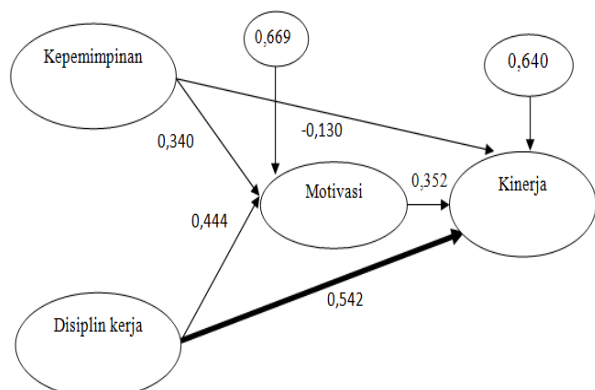
Correlations				
	Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Motivasi	Kinerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation 1	,303*	,509*	,253*
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,032
	N	72	72	72
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,670*	,675*
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,000
	N	72	72	72
Motivasi	Pearson Correlation	,609*	1	,712*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	72	72	72
Kinerja	Pearson Correlation	,653*	,675*	1
	Sig. (2-tailed)	,032	,000	,000
	N	72	72	72

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 10. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Total Pengaruh

Dari Variabel	Koefisien Jalur		Total Pengaruh
	Langsung	Tidak Langsung	
Kepemimpinan → Kinerja	$P_3 = -0,130$		
Disiplin Kerja → Kinerja	$P_4 = 0,352$		
Kepemimpinan → Motivasi → Kinerja		$P_1 \times P_5 = 0,337 \times 0,542 = 0,183$	$P_3 + (P_1 \times P_5) = -0,130 + 0,183 = 0,053$
Disiplin Kerja → Motivasi → Kinerja		$P_2 \times P_5 = 0,568 \times 0,542 = 0,307$	$P_4 + (P_2 \times P_5) = 0,352 + 0,307 = 0,659$



PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja melalui Motivasi

Berdasarkan hasil analisis jalur, pengaruh langsung kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja dan motivasi signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kepolisian di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta, artinya apabila semakin tinggi motivasi, semakin tinggi Kinerja Pegawai Kepolisian di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aryani dan Kurniawan (2013), Supangkat, (2013), Anusa (2013), Putri (2013), Aprijanto (2010), Suyatno (2010) menemukan hasil dalam penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aprijanto (2010), Suyatno (2010) menemukan hasil dalam penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan perilaku motivasi adalah dengan cara melihat skor tertinggi dalam uji validitas motivasi bahwa butir tersebut adalah indikator yang dominan membentuk respon terhadap motivasi:

- a. Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta meningkatkan gaji agar dapat membuat pegawai dapat

- menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- b. Memberikan status pekerjaan yang jelas dan sesuai dengan kemampuan pegawai agar dapat membuat pegawai berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik.
 - c. Meningkatkan insentif atau tunjangan membuat pegawai selalu termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja.
2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja melalui motivasi.

Berdasarkan hasil analisis jalur, pengaruh langsung disiplin kerja signifikan terhadap kinerja dan motivasi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kepolisian di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta, artinya apabila semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi Kinerja Pegawai Kepolisian di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2014), Anusa (2013), Putri (2013), Agung, (2010) menemukan hasil dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan yang dilakukan oleh Aprijanto (2010), Suyatno (2010) menemukan hasil dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Meningkatkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja. Hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan

disiplin kerja adalah dengan cara melihat skor tertinggi dalam uji validitas disiplin kerja skor tertinggi menandakan bahwa butir tersebut adalah indikator yang dominan membentuk respon terhadap disiplin kerja:

- a. Meningkatkan sikap disiplin terhadap suatu pekerjaan dan diterapkan pada seluruh kegiatan.
- b. Organisasi selalu bersikap tegas terhadap pegawai yang tidak disiplin, misalnya memberikan sanksi pelanggaran peraturan.
- c. Menerapkan sikap disiplin agar pegawai mendapatkan keadilan yang sama.

KESIMPULAN

1. Hasil Uji Hipotesis adalah:
 - a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.
 - b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.
 - c. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
 - d. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
 - e. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil uji F diketahui besarnya nilai $F = 32,669$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Hasil perhitungan nilai R^2 total sebesar 0,816 dapat diartikan variasi Kinerja Pegawai Kepolisian di Biddokkes Polda Daerah Istimewa

Yogyakarta dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi sebesar 81,6% dan sisanya 18,4% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh kemampuan kerja dan komunikasi.

4. Kesimpulan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung menggambarkan bahwa jalur langsung disiplin kerja terhadap kinerja, merupakan jalur yang dominan atau efektif untuk meningkatkan kinerja

SARAN DAN REKOMENDASI

1. Disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja, untuk itu pihak kantor Di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta sebaiknya lebih memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja. Misalnya dengan cara :
 - a. Meningkatkan sikap disiplin terhadap suatu pekerjaan dan diterapkan pada seluruh kegiatan.
 - b. Organisasi selalu bersikap tegas terhadap pegawai yang tidak disiplin, misalnya memberikan sanksi pelanggaran peraturan.
 - c. Menerapkan sikap disiplin agar pegawai mendapatkan keadilan yang sama.
2. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya dapat menambah sampel penelitian agar hasilnya lebih maksimal ataupun dapat mengganti model penelitian agar hasilnya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Afifah 2010. Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah raga

Kota Surakarta. *Journal Hospital & Helth Services Administrasion*

Agung Ngurah Bagus Dhermawan, (2012), Pengaruh kepemimpinan Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan komitmen organisasi Terhadap motivasi Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, 173 No. 2 Agustus 2012*

Ahyari, Agus. 2013. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi Revisi, Yogyakarta : BPFE-UGM.

Ahyari, Agus. 2013. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi Revisi, Yogyakarta : BPFE-UGM.

Alfiyah, M. 2019. Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review, 3(1) 2019, 41-48*

Allen, NJ.,Meyer PJ, 2012, "Commitment to Hospital Goal and Job Satisfaction : A Case Study of Nursing Department", *Health Care Management Review, 15 (4), p.51-62*

Ambar Teguh Sulistyani & Rosidah, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013.

Anusa, 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru, Dengan Motivasi dan kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening, pada SMP Darunajah Kecamatan Banjarmasin Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal Manajemen,*

Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan
Vol. 6, 173 No.2

- Arikunto Suharsini, 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, 2011. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty
- Bass, B.M., B.J. Avolio, D.I Jung & Y. Berson (2012), "Predicting Unit Performance by assessing transformational and transactional leadership", *Journal of Applied Psychology*, Vol.88, No. 2, pp. 207-218
- Bernardin H. John and Russel, Joyce C.A., 2012. *Human Resources Management: An Experimental Approach*, Mc.Graw Hill Inc, Singapura
- Casio, Wayne F., 2012, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Worklife and Profits*, Singapore: Mc.Graw Hill International Editions.pp.68-75
- Davis S., 2012, *Managing Corporate Culture*, Cambridge, MA: Belinger.
- Desthiani, 2018. Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sekretari Vol. 5 No. 1 - Januari 2018*
- Djarwanto dan Subagyo, Pangestu, 2011: *Statistik Induktif*, Edisi: 4, Yogyakarta: BPFE
- Dyer, Lee, dan Donald F Parker, (2013), Classfying Outcomes in Work Motivating Research: An Examination of The Intrinsic dan Extrinsic Dichotomy, "*Journal of Applied Psichology*, 455-458.
- Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008, Cet. 9.
- Fuad Mas'ud, 2018, *Survei Diagnosis Organisasional*, Badan penerbit-Undip.
- Ghozali Imam, 2010. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, Ivansevich Jhon M, dan Donelly, James H, 2016. *Organisasi, Perilaku Struktur, proses*, Jilid I, Edisi Kedelapan, Alihbahasa Nunuk Adiarini, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Golberg C.B., dan Waldman D.A., 2010, "Modelling Employee Absenteeism : Testing Alternative Measures Medating Effecs Based on Job Satisfaction", *Journal of Organizational Behavior*, 21 (6) : 665-676.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Gumilar (2013). The relationship between organizational culture, leadership and worker motivation toward the performance of educations. *Leadership Quarterly*, Vol.4, No.1, pp.81-102
- Handoko, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi 2, Cetakan Keduabelas, Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Hasibuan Melayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Humphreys, J.H. 2012." *Transformational leader behavior, proximity and*

- successful services marketing*”
Journal of Services Marketing, Vol.
16, No.6, pp.487-502
- I Wayan Mudiarta Utama (2012), Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kinerja pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012*
- Kartono dan Kartini. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Kotter J.P. and Heskett J.L., 2016, “Corporate Culture and Performance”, The Free Press, New York.
- Kreitner, Robeth, Kinnichi, Angelo, 2010, *Perilaku Organisasi*, Edisi 5, Salemba Empat, Jakarta.
- Krivonos, Paul D. 2016, The Relationship of Intrinsic-Extrinsic Motivation and Communication Climate in Organizations, *Journal of Bussiness Communication. Vol. 15. Issue 4. p53*
- Locander, W.B.,F. Hamilton,D. Ladik& J Stuart, 2012, “*Developing a Leadership-Rich culture: The Missing link to creating a market-focused organization*”, journal of marketing-focused management, Vol.5, pp.149-163.
- Luthan, F, 2013, *Organizational Behavior*, Seventh Edt, Mc. Graw-Hill Book Company, Singapore.pp.127-135
- Maharani (2016), Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada PT Sahabat Surakarta). *Jurnal Bisnis dan Manajemen UNS Surakarta Vol 3. Hal 79-95*
- Mahendra & Brahmasari, 2014. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 22 – 42*
- Mangkunegara, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mas’ud, Fuad, 2012, *Survai Diagnosis Organisasional, konsep dan Aplikasi*, BP UNDIP. Semarang.
- McKenna, E & Beech, N, 2013, “The essence of Human Resource Management, and Organizational Commitmen”, *Journal Hospital & Helth Services Administrasion*.
- Melchor 2010. Perceptions of Motivational Climate and Teachers Strategies to Sustain Discipline as Predictors of Intrinsic Motivation in Physical Education. *Academy of Management Journal 29(4): 727-53*
- Meyer, J.P., Paunonen, S.V., Gellathy, I.R., R.D, & Jackson, D.N, 2011, “Organizational Commitment and Job Performance:it’s The Nature of the Commitment That Counts”. *Journal of Applied Psychology, Vol.74.No.1.p.153-156*
- Miller K. I., & P.R. Monge, 2012, “Participation, Satisfaction, and Productivity: A Meta-Analytic Review”, *Academy of Management Journal 29(4): 727-53*.

- MNeese-Smith, Donna, 2016, Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment, *Hospital&Health Service Administration*, Vol.41:2, Summer, 160-175.
- Nitisemito., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Nurhayati. 2014. Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis Vol. No, 3 Pp. 67-79*
- Putri (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening *Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 3 No. 4 Maret 2013*
- Riduwan, 2013, *Skala pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk perusahaan PT. Rajagrafindo Persada*. Jakarta
- Robbins, S.P. 2016. *Organizational Behavior*, 9th edition, New Jersey: Prentice-Hall
- Rohyadi, 2010. Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai PDAM Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Universitas Mercubuana Yogyakarta. V. 7. No. 3 Hal. 13-26*
- Saidi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sarros dan Butchasky, 2016. *Human Resource Management*. Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sarros, James & Santora. 2011. Leadership dan Character. *Leadership and Organization Development Journal*. 27 (8). Retrieved from Group Publishing Limited Journals Database.
- Schein E., 2012, *Organizational Culture and Leadership*, San Frasco Jossey Bass.
- Sedarmayanti. 2016. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Iklim organisasi*, Bandung : Mandar Maju.
- Sekaran U, 2010. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* Singapore: John Willey dan Sonc, Inc.
- Setiawan & Saryono, 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Garut. *Journal of managementReview ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview> Volume 1 Number 1 Page (43-51)*
- Siagian, S.P. 2013, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta :Rineka Cipta. Pp.102-106
- Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta

- Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Soejaya, 2013. Peran Pendidikan Dan Pelatihan, Budaya Organisasi, Motivasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen Bisnis Vol. No. 4 Agustus 2013*
- Steers, Richard M, Terj, 2012. *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Sugiyono, 2013. *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta.
- Supangkat, 2013. Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Motivasi Pegawai Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr Rm Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset Management Vol. 2 No.3 Agustus (2013)*
- Suyatno, 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Agrawana Vol. 2 No. 3 (2010)*
- Thoha, Miftah, 2010, *Penelitian Organisasi, Komunikasi Dasar dan Aplikasinya*, CV.Rajawali, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2011. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Vebriana dan Kurniawan (2013). Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Di PT PLN Cabang Madiun. *Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 3 No. 4 Maret 2013*
- Veithzal Rivai. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok,
- Waldman, David A., 2012, The Contribution of Total Quality Management to a Theory of Work Performance, *Academy of Management Review, Vol. 19 No.3 pp 210*
- Wibowo, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi Ofset
- Wursanto. (2013). *Dasar – Dasar Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi Ofset.
- Yammarino, F.J., W.D. Spangler & B.M. Bass, 2012, “Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation”, *Leadership Quarterly, Vol.4, No.1, pp.81-102*
- Yoti (2012). Pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah. *Jurnal BINAKA Vil. 2 NO.3 (Agustus 2012)*
- Yukl, Gary. 2013. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. PT. Indeks, Jakarta.