

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN
TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA
(STUDI PADA PEGAWAI DIVISI OPERASIONAL PT. BNI LIFE INSURANCE)**

Lucki Rusjianto¹, Edy Supriyadi² Lies Putriana³
Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila¹²³
Luckirusjianto1979@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership, discipline and work motivation on work performance and prove the hypothesis regarding the relationship of research variables: leadership, discipline, motivation and work performance. The study population was all employees in the operational division of PT. BNI Life Insurance recorded 183 employees. The statistical method used in this study is Structural Equation Modeling (SEM) which is operated through the LISREL program. In this study resulted that the variables of leadership, discipline, and work motivation have a positive and significant effect on work performance.

Keywords: Leadership, Discipline, Work Motivation, Job Performance.

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja serta membuktikan hipotesis mengenai keterkaitan variabel penelitian: kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi dan prestasi kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai di divisi operasional PT. BNI Life Insurance yang tercatat sejumlah 183 pegawai. Metode Statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dioperasikan melalui program LISREL. Pada penelitian ini menghasilkan bahwa variabel kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peranan terpenting dalam suatu perusahaan, karena setiap perusahaan mengetahui bahwa tanpa adanya peranan sumber daya manusia maka suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi, mengembangkan dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena sumber daya manusia yang bekerja pada suatu perusahaan telah banyak membantu dengan ide, tenaga, waktu dan semangat kerjanya untuk organisasi, sehingga tidak mungkin perusahaan tidak menggunakan tenaga sumber daya manusia walaupun aktivitas perusahaan menggunakan teknologi modern, karena majunya teknologi tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Divisi Operasional PT. BNI Life Insurance selalu mengharapkan prestasi kerja yang tinggi. Hal ini perlu juga diimbangi dengan adanya motivasi dan seorang pimpinan yang memiliki disiplin mengatur organisasinya dengan bijak. Motivasi yang paling berhasil adalah apabila motivasi itu bersumber dari dalam diri pribadi pegawai tersebut, sehingga pegawai akan memberikan yang terbaik dari dirinya demi kemajuan organisasi. Selain itu disiplin kerja juga sangat mempengaruhi seorang pegawai dalam bekerja. Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan. Seorang pegawai yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi.

Oleh karena itu Divisi Operasional PT. BNI Life Insurance perlu memperhatikan prestasi kerja sumber daya manusianya dengan memikirkan bagaimana cara mengembangkan sumber daya manusia sehingga dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan dan meningkatkan kemajuan perusahaan, serta memberikan bimbingan kepada sumber daya manusianya agar memiliki kinerja yang baik, produktivitas yang tinggi dan mempunyai prestasi sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas dan profesional.

Terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai Divisi Operasional PT. BNI Life Insurance diantaranya adalah kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi. Seorang pemimpin memegang peranan penting untuk membangun semangat bawahannya untuk bekerja untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Divisi Operasional PT. BNI Life Insurance ?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Divisi Operasional PT. BNI Life Insurance ?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Divisi Operasional PT. BNI Life Insurance ?
4. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Divisi Operasional PT. BNI Life Insurance ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Divisi Operasional PT. BNI Life Insurance ?

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kepemimpinan

Menurut Veithzal Rivai (2014:148) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Teori Kedisiplinan

Menurut Bejo Siswanto (2010:291) definisi disiplin kerja adalah “Suatu sikap menghormati , menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Teori Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2010:379) mendefinisikan Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Teori Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003, p.94) mengatakan prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kerangka Teori

1. Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja. yang dilakukan oleh Umi Khasanah, Leonardo Budi Hasionaln, M Mukery Warso (2016) yang membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

2. Hubungan Kedisiplinan dan Motivasi Kerja

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kedisiplinan terhadap motivasi kerja. yang dilakukan oleh Umi Khasanah, Leonardo Budi Hasionaln, M Mukery Warso (2016) yang membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap motivasi kerja.

3. Hubungan Kepemimpinan dan Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fajar Setiawan (2016) Hasil uji hipotesis dapat tarik kesimpulan jika ketiga variabel independen (kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja) berpengaruh secara positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal.

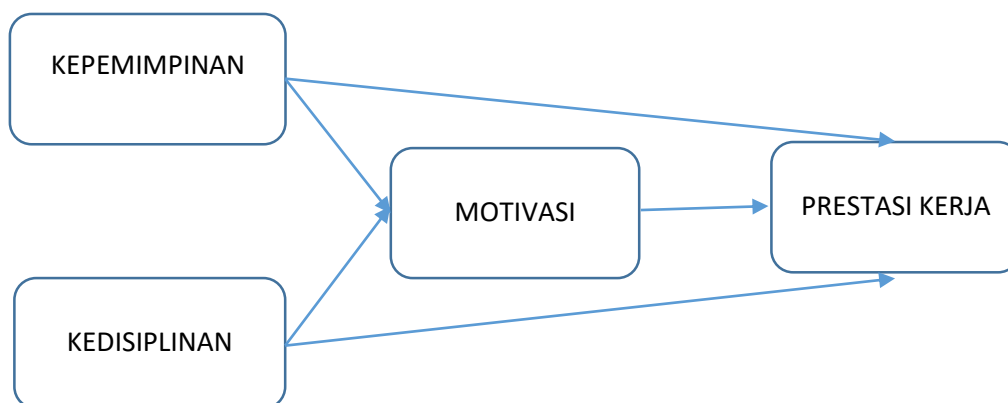
4. Hubungan Kedisiplinan dan Prestasi Kerja

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fajar Setiawan (2016) Hasil uji hipotesis dapat tarik kesimpulan jika ketiga variabel independen (kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Riska Arum Wijayanti (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

5. Hubungan Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Sylvia Indra Loana, Bambang Swasto, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) dalam hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena yang ada berdasarkan data informasi yang diperoleh, dengan maksud untuk mencari hubungan antar variabel independen dan variabel dependen.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai divisi operasional yakni 183 orang (Underwriting, Claims dan Provider).

Variabel operasional

1. Variabel eksogen dalam penelitian ini
 - a) Kepemimpinan dengan dimensi : (1) Pengaruh, (2) Legitimasi, (3) Tujuan.
 - b) Kedisiplinan dengan dimensi : (1) Frekuensi Kehadiran, (2) Ketaatan pada standar kerja pegawai, (3) Ketaatan pada peraturan kerja, (4) Etika kerja.
2. Variabel intervening dalam penelitian ini
Motivasi kerja dengan dimensi : (1) Need For Achievement, (2) Need For Power, (3) Need For Affiliation.
3. Variabel endogen dalam penelitian ini
Prestasi kerja dengan dimensi : (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas, (3) Kerjasama, (4) Tanggung Jawab.

HASIL PENELITIAN

Evaluasi Model SEM

Dalam penelitian ini, pengaruh variabel kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja dengan dimediasi oleh variabel motivasi kerja akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modelling* (SEM).

Pengujian ini mengevaluasi apakah model yang dihasilkan merupakan model fit atau tidak. Berikut hasil uji *Goodness of Fit* dari keseluruhan model:

Tabel 1. Goodness Of Fit Full Model

Ukuran GoF	Kriteria	Hasil Estimasi	Kesimpulan
Statistics X^2 p-value	<ul style="list-style-type: none"> • $0 \leq X^2 \leq 2df$ • $2df \leq X^2 \leq 3df$ 	df = 353 $X^2 = 713.52$	<i>Fit</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • $0.05 \leq p \leq 1.00$ • $0.01 < p \leq 0.05$ 	0.00035	<i>Marginal Fit</i>
RMSEA	<ul style="list-style-type: none"> • $RMSEA \leq 0.08$ • $RMSEA \leq 0.05$ 	0.05	<i>Fit</i>
NFI	<ul style="list-style-type: none"> • $NFI > 0.90$ • $0.80 < NFI < 0.90$ 	0.98	<i>Fit</i>
NNFI	<ul style="list-style-type: none"> • 0-1 • $0.80 < NNFI < 0.90$ 	0.99	<i>Fit</i>
IFI	<ul style="list-style-type: none"> • $IFI > 0.90$ • $0.80 < IFI < 0.90$ 	0.99	<i>Fit</i>
CFI	<ul style="list-style-type: none"> • $CFI > 0.97$ • $0.90 < CFI < 0.97$ 	0.99	<i>Fit</i>
RFI	<ul style="list-style-type: none"> • $RFI > 0.90$ • $0.80 < RFI < 0.90$ 	0.97	<i>Fit</i>
GFI	<ul style="list-style-type: none"> • $GFI > 0.90$ • $0.80 < GFI < 0.90$ 	0.81	<i>Marginal Fit</i>
AGFI	<ul style="list-style-type: none"> • $AGFI > 0.89$ • $0.80 < AGFI < 0.89$ 	0.81	<i>Marginal Fit</i>

Persamaan Struktural

Berikut persamaan *structural equation model* dari Motivasi Kerja :

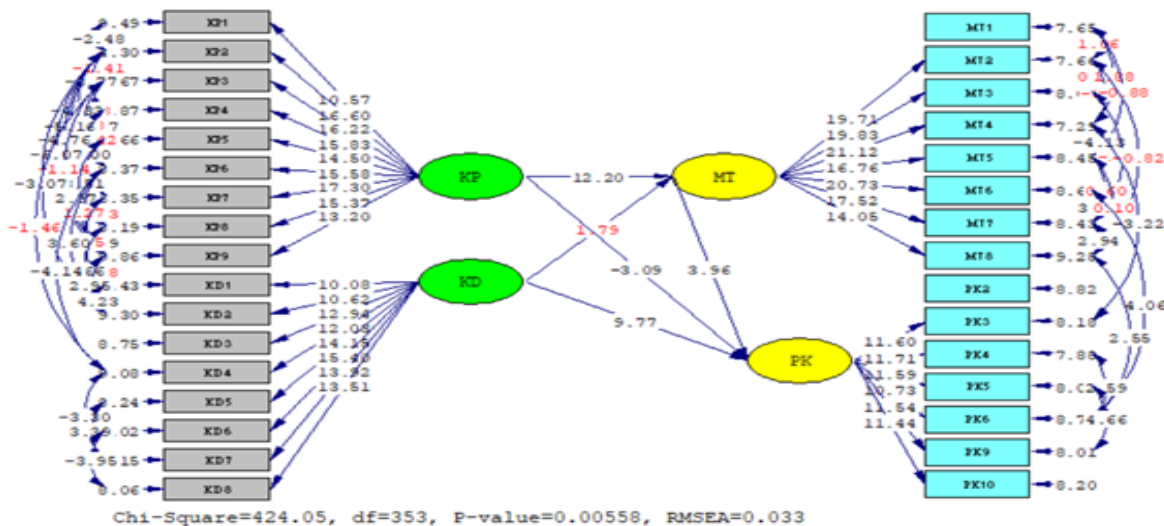
$$\begin{array}{rcc}
 MT = 0.84*KP + 0.064*KD, & \text{Errorvar.} = 0.23 & , R^2 = 0.77 \\
 (0.069) & (0.036) & (0.028) \\
 12.20 & 1.79 & 8.49
 \end{array}$$

Untuk nilai R^2 berfungsi menunjukkan seberapa besar masing-masing variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya. memiliki R^2 sebesar 0.77. Angka ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan dapat menjelaskan 77% varian dari motivasi kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

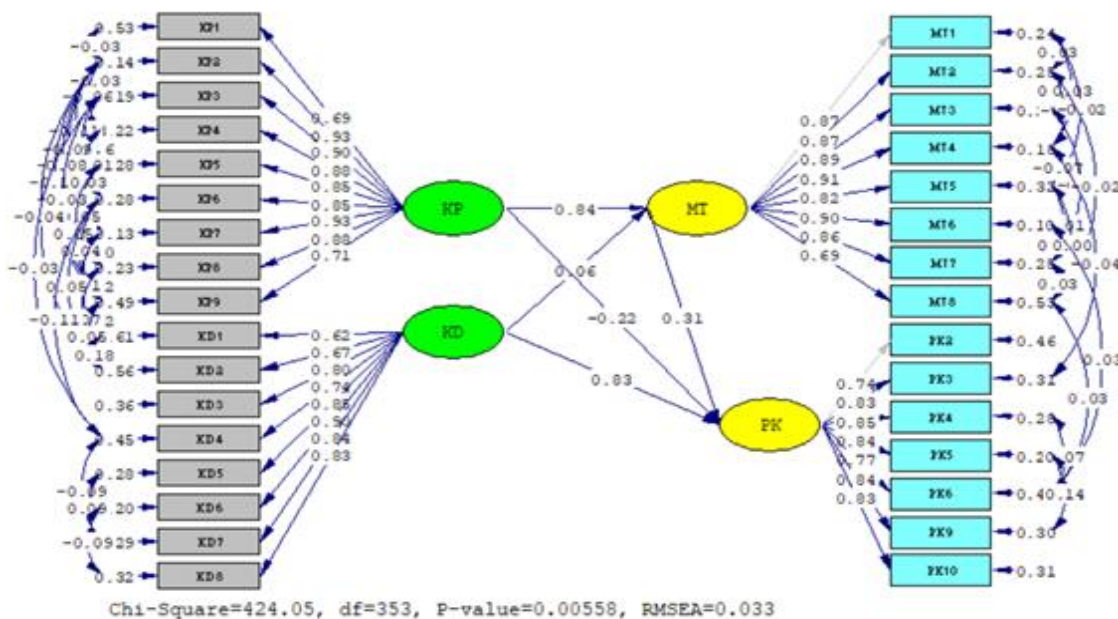
Berikut persamaan *structural equation model* dari Prestasi Kerja organisasi:

$$\begin{array}{rcc}
 PK = 0.31*MT - 0.22*KP + 0.83*KD, & \text{Errorvar.} = 0.22 & , R^2 = 0.78 \\
 (0.078) & (0.070) & (0.085) & (0.045) \\
 3.96 & -3.09 & 9.77 & 4.89
 \end{array}$$

Untuk nilai R^2 berfungsi menunjukkan seberapa besar masing-masing variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya. Prestasi Kerja memiliki R^2 sebesar 0.78. Angka ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja dapat menjelaskan 78% varian dari prestasi kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.



Gambar 2. Model Struktural Full Model



Gambar 3. Model Struktural Full Model (T-Value)

Tabel 2. Nilai Koefisien Jalur

Hipotesis	Variabel	Corelation	T- Value	T-Tabel	Keterangan
H1	Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja.	0,84	12,20	1,96	Signifikan**
H2	Kedisiplinan terhadap Motivasi Kerja	0,06	1,79	1,96	Signifikan*
H3	Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja	-0,22	-3,09	1,96	Signifikan**
H4	Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja	0,83	9,77	1,96	Signifikan**
H5	Motivasi terhadap Prestasi Kerja	0,31	3,96	1,96	Signifikan**

Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial positif mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan meningkat maka akan mempengaruhi pencapaian motivasi kerja yang dapat dicapai masing-masing pegawai divisi operasional PT. BNI Life Insurance.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada pegawai divisi operasional PT. BNI Life Insurance adalah pegawai yang memiliki dorongan yang kuat untuk memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja dalam tim sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena dengan pemberian motivasi pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja dan mereka merasa lebih diperhatikan oleh atasannya.

Terlihat jelas bahwa pimpinan divisi operasional PT. BNI Life memberi perhatian kepada para pegawai dengan memberikan motivasi langsung maupun tidak langsung. Hal

ini akan berpengaruh terhadap hasil prestasi kerja pegawai. Seorang pimpinan tidak cukup mengatakan, "Kamu harus memiliki motivasi kerja". Menurut pegawai, pimpinan divisi operasional PT. BNI Life Insurance selalu membangkitkan, meningkatkan dan memelihara motivasi pegawainya dengan cara yang benar agar hubungan yang terjalin antara pimpinan dan pegawai bisa terjalin baik. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus dapat memotivasi diri sendiri terlebih dahulu sehingga nantinya dapat memotivasi para pegawainya.

Begitu juga seorang pegawai tidak boleh hanya mempunyai motivasi kerja yang baik pada saat pimpinan memberi perhatian lebih saja. Seorang pegawai yang baik, harus mampu bekerja dengan motivasi tinggi. Pegawai juga harus mampu membangkitkan, meningkatkan dan memelihara motivasi dirinya sendiri. Jadi terlepas dari peran pimpinan di divisi operasional PT. BNI Life Insurance atau pegawai, kemampuan membangkitkan, meningkatkan dan memelihara motivasi diri harus dimiliki keduanya jika ingin menghasilkan prestasi kerja yang baik. Sebab, pengaruh motivasi kerja yang baik dari masing-masing pegawai yang akan mempengaruhi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja. yang dilakukan oleh Umi Khasanah, Leonardo Budi Hasionaln, M Mukery Warso (2016) yang membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

Anggun Parassuci Adely (2017) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan pada Bank BJB Cabang Ciamis termasuk pada kategori baik, dengan motivasi kerja karyawan termasuk kategori tinggi.

Berdasarkan teori oleh ahli dan hasil temuan penelitian terdahulu terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang diperkuat dengan hasil pengujian data kuantitatif berdasarkan pengujian sampel di Divisi Operasional PT. BNI Life Insurance, maka dapat dibuktikan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dengan asumsi berdasarkan pengujian pada hipotesis pertama yang menunjukkan signifikan. Maka temuan ini menyelesaikan perumusan masalah pada penelitian serta pembuktian yang mencapai tujuan peneliti dengan adanya pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh kedisiplinan terhadap motivasi kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan secara parsial positif mempengaruhi terhadap motivasi kerja. Hal ini menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai di Divisi Operasional PT. BNI Life Insurance dipengaruhi oleh kedisiplinan. Pegawai di divisi operasional yang mempunyai disiplin tinggi "selalu hadir dalam bekerja" dapat meningkatkan motivasi kerja yang signifikan dan sebaliknya.

Adanya pengaruh kedisiplinan terhadap motivasi kerja menurut Bejo Siswanto (2010:291) definisi disiplin kerja adalah "Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya."

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kedisiplinan terhadap motivasi kerja. yang dilakukan oleh Umi Khasanah, Leonardo Budi Hasionaln, M Mukery Warso (2016) yang membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan teori oleh ahli dan hasil temuan penelitian terdahulu terkait pengaruh kedisiplinan terhadap motivasi kerja yang diperkuat dengan hasil pengujian data kuantitatif berdasarkan pengujian sampel di Divisi Operasional PT. BNI Life Insurance, maka dapat dibuktikan adanya pengaruh Kedisiplinan terhadap Motivasi Kerja dengan asumsi

berdasarkan pengujian pada hipotesis kedua yang menunjukkan signifikan. Maka temuan ini menyelesaikan perumusan masalah pada penelitian serta pembuktian yang mencapai tujuan peneliti dengan adanya pengaruh positif antara kedisiplinan terhadap motivasi kerja. Maka dapat diasumsikan kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja.

3. Pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial negatif mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan meningkat maka kurang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yang dapat dicapai masing-masing pegawai divisi operasional PT. BNI Life Insurance.

Hal-hal yang dapat meningkatkan prestasi kerja berdasarkan penelitian ini yaitu: Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan pegawai serta pegawai juga memerlukan Pimpinan yang memberikan contoh sikap yang baik dalam sehari-hari dan yang tidak boleh dilupakan adalah Pimpinan harus memberikan contoh yang baik dalam mematuhi peraturan perusahaan,

Sedangkan hal-hal yang dapat menurunkan prestasi kerja yaitu: Pimpinan kurang mampu bersikap adil dalam memberikan sanksi kepada pegawai dan Pimpinan kurang memberikan penghargaan atas prestasi pegawai. Hal ini dapat membuat seseorang menjadi kurang termotivasi yang akhirnya kurang memiliki prestasi kerja yang baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fajar Setiawan (2016) Hasil uji hipotesis dapat tarik kesimpulan jika ketiga variabel independen (kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja) berpengaruh secara positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal.

Berdasarkan teori oleh ahli dan hasil temuan penelitian terdahulu terkait kepemimpinan terhadap prestasi kerja yang diperkuat dengan hasil pengujian data kuantitatif berdasarkan pengujian sampel di Divisi Operasional PT. BNI Life Insurance, maka dapat dibuktikan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja dengan asumsi berdasarkan pengujian pada hipotesis ketiga yang menunjukkan signifikan.

4. Pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan secara parsial positif mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja pegawai meningkat maka akan mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yang dapat dicapai masing-masing pegawai divisi operasional PT. BNI Life Insurance.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada pegawai divisi operasional PT. BNI Life Insurance adalah pegawai yang selalu hadir dalam bekerja sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena dengan disiplin yang tinggi diantaranya datang tepat waktu, taat pada aturan dan pedoman kerja, menyelesaikan tugas dengan teliti dan penuh tanggung jawab maka akan lebih dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Terlihat jelas bahwa kedisiplinan di divisi operasional PT. BNI Life Insurance memberikan prestasi kerja secara langsung. Hal ini akan berpengaruh terhadap hasil prestasi kerja pegawai. Seorang pimpinan tidak cukup mengatakan, "Kamu harus memiliki motivasi kerja". Menurut pegawai, pimpinan divisi operasional PT. BNI Life Insurance selalu membangkitkan, meningkatkan dan memelihara motivasi pegawainya dengan cara yang benar agar hubungan yang terjalin antara pimpinan dan pegawai bisa terjalin baik. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus dapat memotivasi diri sendiri terlebih dahulu sehingga nantinya dapat memotivasi para pegawainya.

Begitu juga seorang pegawai tidak boleh hanya mempunyai prestasi kerja yang baik pada saat termotivasi saja. Seorang pegawai yang baik, harus mampu bekerja dengan motivasi tinggi. Pegawai juga harus mampu membangkitkan, meningkatkan dan memelihara motivasi dirinya sendiri. Jadi terlepas dari peran pimpinan di divisi operasional PT. BNI Life Insurance atau pegawai, kemampuan membangkitkan, meningkatkan dan memelihara motivasi diri harus dimiliki keduanya jika ingin menghasilkan prestasi kerja yang baik. Sebab, pengaruh motivasi kerja yang baik dari masing-masing pegawai yang akan mempengaruhi prestasi kerja yang dapat dicapai..

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fajar Setiawan (2016) Hasil uji hipotesis dapat tarik kesimpulan jika ketiga variabel independen (kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Riska Arum Wijayanti (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan pengaruh sebesar 4,33%.

Berdasarkan teori oleh ahli dan hasil temuan penelitian terdahulu terkait pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja yang diperkuat dengan hasil pengujian data kuantitatif berdasarkan pengujian sampel di divisi operasional PT. BNI Life Insurance, maka dapat dibuktikan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja dengan asumsi berdasarkan pengujian pada hipotesis kelima yang menunjukkan signifikan. Maka temuan ini menyelesaikan perumusan masalah pada penelitian serta pembuktian yang mencapai tujuan peneliti dengan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Maka dapat diasumsikan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan prestasi yang tinggi.

Pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis signifikan. Hal ini menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai di PT. BNI Life Insurance dipengaruhi oleh kedisiplinan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah faktor internal, yaitu keadaan yang berhubungan dengan kondisi yang terjadi di lingkungan pekerjaan, meliputi gaji, kedudukan, kesempatan promosi, hubungan antar karyawan, mutu pengawasan.

Berdasarkan teori oleh ahli dan hasil temuan penelitian terdahulu terkait pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja yang diperkuat dengan hasil pengujian data kuantitatif berdasarkan pengujian sampel di Divisi Operasional PT. BNI Life Insurance, maka dapat dibuktikan adanya pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja. Maka temuan ini menyelesaikan perumusan masalah pada penelitian serta pembuktian yang mencapai tujuan peneliti dengan adanya pengaruh positif antara kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Divisi Operasional PT. BNI Life Insurance . Maka dapat diasumsikan suatu kedisiplinan yang tinggi dapat memberikan prestasi kerja yang tinggi.

5. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial positif mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja pegawai meningkat maka akan mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yang dapat dicapai masing-masing pegawai divisi operasional PT. BNI Life Insurance.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada pegawai divisi operasional PT. BNI Life Insurance adalah pegawai yang memiliki dorongan yang kuat untuk memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja dalam tim sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena dengan pemberian motivasi pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja dan mereka merasa lebih

diperhatikan oleh atasannya. Terlihat jelas bahwa pimpinan divisi operasional PT. BNI Life memberi perhatian kepada para pegawai dengan memberikan motivasi langsung maupun tidak langsung. Hal ini akan berpengaruh terhadap hasil prestasi kerja pegawai. Seorang pimpinan tidak cukup mengatakan, "Kamu harus memiliki motivasi kerja". Menurut pegawai, pimpinan divisi operasional PT. BNI Life Insurance selalu membangkitkan, meningkatkan dan memelihara motivasi pegawainya dengan cara yang benar agar hubungan yang terjalin antara pimpinan dan pegawai bisa terjalin baik. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus dapat memotivasi diri sendiri terlebih dahulu sehingga nantinya dapat memotivasi para pegawainya.

Begitu juga seorang pegawai tidak boleh hanya mempunyai prestasi kerja yang baik pada saat termotivasi saja. Seorang pegawai yang baik, harus mampu bekerja dengan motivasi tinggi. Pegawai juga harus mampu membangkitkan, meningkatkan dan memelihara motivasi dirinya sendiri. Jadi terlepas dari peran pimpinan di divisi operasional PT. BNI Life Insurance atau pegawai, kemampuan membangkitkan, meningkatkan dan memelihara motivasi diri harus dimiliki keduanya jika ingin menghasilkan prestasi kerja yang baik. Sebab, pengaruh motivasi kerja yang baik dari masing-masing pegawai yang akan mempengaruhi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Pegawai juga akan termotivasi dalam bekerja jika prestasi kerja mereka yang selama ini baik jika mempunyai pimpinan yang memiliki hubungan baik dengan pegawai. Hal ini akan membangkitkan motivasi kerja pegawai untuk bisa berprestasi lebih baik lagi ke tahun-tahun berikutnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Teguh Afrianto, Chandra Suwondo, Wargianto dalam hasil penelitian ini adalah 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Bangka Belitung.

Sylvia Indra Loana, Bambang Swasto, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) dalam hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia.

Fajar Setiawan (2016) Hasil uji hipotesis dapat tarik kesimpulan jika ketiga variabel independen (kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan teori oleh ahli dan hasil temuan penelitian terdahulu terkait pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja yang diperkuat dengan hasil pengujian data kuantitatif berdasarkan pengujian sampel di divisi operasional PT. BNI Life Insurance, maka dapat dibuktikan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja dengan asumsi berdasarkan pengujian pada hipotesis kelima yang menunjukkan signifikan. Maka temuan ini menyelesaikan perumusan masalah pada penelitian serta pembuktian yang mencapai tujuan peneliti dengan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Maka dapat diasumsikan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan prestasi yang tinggi.

6. Pengaruh langsung, tak langsung, dan total

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadi pengaruh langsung antara variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja, kedisiplinan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Sedangkan pengaruh variabel secara tidak langsung terjadi antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja, kedisiplinan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja. Dengan demikian terjadi pengaruh antar variabel baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja pada Pegawai Divisi Operasional PT. BNI Life Insurance maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan yang tinggi akan berdampak pada motivasi kerja yang baik. Hal ini berdasarkan pada hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap terhadap motivasi kerja di Divisi Operasional PT. BNI Life Insurance.
2. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kedisiplinan yang tinggi akan berdampak pada motivasi kerja yang baik. Hal ini berdasarkan pada hipotesis kedua yang menyatakan adanya pengaruh kedisiplinan terhadap motivasi kerja di Divisi Operasional PT. BNI Life Insurance.
3. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Kepemimpinan yang tinggi akan berdampak pada prestasi kerja yang kurang baik. Hal ini berdasarkan pada hipotesis ketiga yang menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja di Divisi Operasional PT. BNI Life Insurance.
4. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Kedisiplinan yang tinggi akan memberikan pengaruh baik terhadap prestasi kerja. Hal ini berdasarkan pada hipotesis keempat yang menyatakan adanya pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja di Divisi Operasional PT. BNI Life Insurance.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh baik terhadap prestasi kerja. Hal ini berdasarkan pada hipotesis kelima yang menyatakan adanya pengaruh Motivasi terhadap prestasi kerja di Divisi Operasional PT. BNI Life Insurance.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (jilid I)*. Jakarta : Indeks
- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2017). *MSDM, Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung, Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan , M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara, Edisi Revisi
- Hasibuan, M. (2010). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Luthans, Fred , 2006. *Perilaku Organisasi, jilid 10*, Jogyakarta. ANDI, h. 557
- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, 2001. *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.

- Oei, I. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, V. d. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Kelima). Bandung : PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Maju Mundur.
- Sedarmayanti. (2004). *Good Governance (Kepemimpinan yang Baik) Bagian Kedua*. Bandung: Mandar Maju, h.178
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, h. 750
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Supriyadi, E. (2014). *Perangkat Lunak Statistik*. Jakarta: In Media.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Rajawali Pers
- Wirawan. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yukl, Gary. (2015) *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta: Indeks.