

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ila Rohmatun Nisyak
ilarohmatunnisyak@gmail.com
Trijonowati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The performance is one of the factors that was dominant in boosting corporate profits. PT Jago Surabaya Diesel increase companies get the maximum profit in accordance with a specified target. Companies need to manage their employees properly in order to improve the performance of employees so the company hopes to get the maximum profit can be achieved. The purpose of this research is to find out the influence of leadership style, motivation, and work disciplin to the performance of the employees of PT Jago Diesel Surabaya. This research is a quantitative research. The sample collection technique has been carried out by using census method because the processed samples are obtained from all members of population, so 73 employees of PT Jago Diesel Surabaya have been selected as samples. The equation regression in this research is multiple linear regressions which has been applied in order to test the influence of independent variables to the dependent variable. Based on the result of multiple linear regressions analysis with its significance level is 5% so this research shows that: leadership style has significant and positive influence to the performance of the employees. Work motivation has significant and positive influence to the performance of the employees. Work discipline has significant and positive influence to the performance of the employees.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Discipline, and Performance of the Employees

ABSTRAK

Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan keuntungan perusahaan. PT Jago Diesel Surabaya meningkatkan perusahaan mendapatkan keuntungan yang maksimal sesuai dengan target yang ditentukan. Perusahaan perlu mengelola karyawannya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga harapan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jago Diesel surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *metode sensus* karena sampel yang diolah diambil dari semua anggota populasi, sehingga didapatkan sampel sebanyak 73 responden karyawan PT Jago Diesel surabaya. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah *regresi linier berganda* yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan tingkat signifikansi 5%, maka penelitian ini menunjukkan bahwa: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat di identifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya

manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT Jago Diesel Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Distributor Contractor. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berawal dari *Comanditaire Vennotschape* (CV) ini berdiri pada tahun 1995. Yang kemudian di jadikan Perseroan Terbatas (PT) pada tahun 2005. Perusahaan tersebut berkembang pesat dengan barang-barang yang di Import langsung dari Korea dengan merk-merk tertentu. Pengiriman barang tersebut dikirim sampai keluar kota bahkan sampai ke Luar Pulau.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah di harapkan oleh perusahaan terserbut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT Jago Diesel Surabaya juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Sumber daya manusia sebagai individu-individu yang berperan dalam kehidupan organisasi, dimana masing-masing individu memiliki sikap, kepribadian, prinsip, persepsi, tujuan, dan motivasi yang berbeda-beda. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Prestasi kerja kinerja pegawai bukannya suatu kebetulan saja tapi banyak faktor yang mempengaruhi, di antaranya gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. Reza (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah,

keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan dalam memimpin suatu organisasi sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang tepat juga akan mendorong pegawai untuk berprestasi.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim 2006). Motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran dan batasan-batasan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan tercipta kinerja karyawan yang tinggi pula.

Disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan tingkat kinerja pegawai. Menurut Asbakhul (2010) disiplin merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Disiplin kerja merupakan salah satu bagian dari penciptaan pegawai yang professional sehingga harus menjadi teladan bagi masyarakat.

Keberhasilan suatu usaha sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada di dalam perusahaan. Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan keuntungan perusahaan. PT Jago Diesel Surabaya meningkatkan perusahaan mendapatkan keuntungan yang maksimal sesuai dengan target yang ditentukan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karyawannya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga harapan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dapat tercapai.

Berdasarkan batasan dan identifikasi masalah yang telah ditentukan oleh penulis maka rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi: Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Jago Diesel Surabaya ?

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, Mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dan Mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009:125) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi menurut Mangkunegara (2009: 125), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2009:125) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Sedangkan menurut Gibson (2010:220) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Menurut Prawirosentono (2009:144), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja yang tinggi dapat diwujudkan, apabila dikelola dengan baik, itulah sebabnya setiap organisasi perlu menerapkan manajemen kinerja.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Dharma (2005:88) bahwa faktor-faktor tingkat kinerja staf meliputi: mutu pekerjaan, jumlah pekerjaan, efektifitas biaya dan inisiatif. Sementara karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja meliputi: umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja (rekan kerja, atasan, organisasi, penghargaan dan imbalan). Gibson (2010:155) menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu: (1) Variabel individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman dan demografi, umur dan jenis kelamin, asal usul dan sebagainya. Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, sedangkan demografi mempunyai hubungan tidak langsung pada perilaku dan kinerja. (2) Variabel organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. (3) Variabel psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung kedalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan ketrampilan yang berbeda satu sama lainnya.

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011). Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 2012:187). James *et. al.* (2005:135) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007:215).

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan di atas dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mem-pengaruhi,

mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Siagian (2012:211) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.

Armstrong (2013:142), menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua pegawai agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Jadi kepemimpinan adalah cara mengajak pegawai agar bertindak benar, mencapai komitmen, dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Adapun Sutrisno (2010:123), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Sutrisno (2010:125), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Sering kali menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan me-merintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya.

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Motivasi Kerja

Robbins (2008:122) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:184) motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Jadi motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Lebih lanjut dikatakan oleh Mangkunegara (2011:185) motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi. Menurut Malthis (2011:200) motivasi merupakan hasrat didalam diriseseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins, 2006:122).

Menurut Riduwan (2012:200), bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut: (a) Upah atau Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup. (b) Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja. (c) Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan. (d) Menimbulkan rasa aman di masa depan, seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, pemberian perumahan. (e) Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya (f) Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus, diklat.

Disiplin Kerja

Menurut Davis (2009:125), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Selanjutnya menurut Hasibuan (2011:111), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Menurut Terry (2005:112), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Selanjutnya Terry kurang setuju jika disiplin hanya di hubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Menurut Siagian (2012:115) disiplin mempunyai dua pengertian. Pengertian pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Pengertian kedua merupakan pengertian yang lebih sempit, yaitu disiplin hanya berkaitan dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2010:185) menyatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi bawahan, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan. Menurut Sudarmanto (2009:125) kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi.

Selanjutnya menurut Armstrong (2013:158) adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Semakin kepemimpinan dalam sebuah organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan Marimin (2011), gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Surakarta. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Jadi motivasi adalah

kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Selanjutnya, Mangkunegara (2011) mengungkapkan motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi. Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2005) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian Susilaningsih (2008), mengungkapkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan kekeledaran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran (Sutrisno, 2010). Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki (Tohardi, 2012) sehingga akan memudahkan organisasi mewujudkan tujuan organisasi. Menurut penelitian Harlie (2013), disiplin karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemkab Tabalong Kalimantan Selatan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jago Diesel Surabaya, yang beralamat di Jalan Pahlawan No 41 Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, karena sampel yang diolah diambil dari semua anggota populasi. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jago Diesel Surabaya sebanyak 73 orang.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Gaya Kepemimpinan (GK)

Gaya kepemimpinan ialah suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu yang dipersepsikan / diacu oleh bawahan. (Davis, 2009) Indikator variabel gaya kepemimpinan adalah: (a) Kemampuan manajer dalam menjelaskan perintah kepada bawahan. (b) Kemampuan manajer menempatkan diri saat memerintah bawahan sesuai dengan situasi dan kondisi sehingga tidak menciptakan rasa tegang dalam perusahaan. (c) Kemampuan manajer dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga proses pencapaian tujuan perusahaan berjalan dengan lancar. (d)

Tingkat kedisiplinan manajer dalam memberikan contoh yang benar bagi bawahan. (e) Sikap tegas dari pimpinan saat memberikan pengarahan dan perintah melakukan pekerjaan pada karyawan

Motivasi (MO)

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan (Robbins, 2008), yang menjadi indikator yaitu: (a) Rasa puas yang dirasakan oleh karyawan atas hasil kerja dengan hak yang mereka terima. (b) Kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan keahlian/kemampuan. (c) Pengakuan dari pihak luar perusahaan atau orang lain atas keberadaannya di perusahaan. (d) Peluang atau kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Adapun indikator dari disiplin kerja adalah: (a) Bidang pekerjaan yang ditangani sesuai dengan latar belakang. (b) Pimpinan datang tepat waktu dalam menegakkan peraturan. (c) Seluruh pegawai sudah merasakan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan. (d) Perusahaan adil kepada seluruh pegawaidengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. (e) Harus ada penegakan hukum untuk memberikan efek jera bagi pegawai yangmelanggar disiplin. (f) Jika ada keberhasilan yang diraih oleh karyawan, saya senang keberhasilan tersebut bisa dirayakan bersama.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2008:260): (a) Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan pengawasan yang dilakukan. (b) Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja. (c) Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul diberikan peluang. (d) Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. (e) Tingkat semangat kerja serta positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. (f) Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian akan diuji dengan persamaan regresi linier berganda, yaitu :

$$KK = a + \beta_1GK + \beta_1MO + \beta_1DK + e$$

Dimana:

a = Konstanta

KK = Kinerja Karyawan

GK = Gaya Kepemimpinan

MO = Motivasi,

DK = Disiplin Kerja

b1, b2, b3 = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen

e = *Standard error* / variabel pengganggu

Hasil dari analisis yang dihitung berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat ditentukan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Apabila hasil dari analisis tersebut sama-sama mengalami kenaikan atau sama-sama turun atau searah, maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif. Begitu juga sebaliknya, apabila kenaikan variabel independen menyebabkan penurunan variabel dependen maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah negatif.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Tanggapan Responden

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menguraikan hasil analisis terhadap responden dengan menguraikan gambaran data tentang tanggapan dari 73 responden berkaitan dengan Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja serta kinerja mereka.

Dalam pembahasan penelitian ini akan dijelaskan tentang rata-rata tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing-masing indikator variabel.

Dalam pembahasan penelitian ini akan dijelaskan tentang rata-rata tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing-masing indikator variabel.

Untuk lebih jelasnya, maka berikut ini merupakan hasil dari tanggapan responden dari masing - masing variabel, yaitu sebagai berikut:

Tanggapan Responden Berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan

Merupakan tanggapan responden atas kemampuan pimpinan untuk mempengaruhi mereka sedemikian rupa sehingga mereka mau melakukan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat 5 indikator yang digunakan dalam mengukur variabel kepemimpinan sebagai berikut: (a) Kemampuan manajer dalam menjelaskan perintah kepada bawahan Pandai membaca situasi. (b) Kemampuan manajer menempatkan diri saat memerintah bawahan sesuai dengan situasi dan kondisi sehingga tidak menciptakan rasa tegang dalam perusahaan. (c) Kemampuan manajer dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga proses pencapaian tujuan perusahaan berjalan dengan lancar. (d) Tingkat kedisiplinan manajer dalam memberikan contoh yang benar bagi bawahan. (e) Sikap tegas dari pimpinan saat memberikan pengarahan dan perintah melakukan pekerjaan pada karyawan Berdasarkan dari hasil jawaban kuisisioner yang kembali dan telah diisi oleh responden mengenai aspek-aspek kepemimpinan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Kemampuan manajer dalam menjelaskan perintah kepada bawahan	1	8	8	30	26	291	73	3,99
2	Kemampuan manajer menempatkan diri saat memerintah bawahan sesuai dengan situasi dan kondisi sehingga tidak menciptakan rasa tegang dalam perusahaan	1	0	30	18		283		3,88
3	Kemampuan manajer dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga proses pencapaian tujuan perusahaan berjalan dengan lancar	1	2	9	30	31	307		4,21
4	Tingkat kedisiplinan manajer dalam memberikan contoh yang benar bagi bawahan	3	5	23	19	23	273		3,74
5	Sikap tegas dari pimpinan saat memberikan pengarahan dan perintah melakukan pekerjaan pada karyawan	0	2	39	20	12	261		3,58
Total							1.415		3,88

Sumber Data: Data Primer diolah, 2015

Berdasarkan pada Tabel 1 di atas nilai total skor diperoleh dari banyaknya frekuensi dikalikan dengan nilai interval, keseluruhan dari nilai tiap frekuensi dijumlahkan. Rata-rata tanggapan responden tentang kepemimpinan yang ada di PT Jago Diesel Surabaya menyatakan memuaskan atas semua aspek kepemimpinan berkaitan Kemampuan manajer dalam menjelaskan perintah kepada bawahan Pandai membaca situasi. Kemampuan manajer menempatkan diri saat memerintah bawahan sesuai dengan situasi dan kondisi sehingga tidak menciptakan rasa tegang dalam perusahaan. Kemampuan manajer dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga proses pencapaian tujuan perusahaan berjalan dengan lancar. Tingkat kedisiplinan manajer dalam memberikan contoh yang benar bagi bawahan. Sikap tegas dari pimpinan saat memberikan pengarahan dan perintah melakukan pekerjaan pada karyawan

Hasil ini diindikasikan dengan rata-rata skor jawaban yang diperoleh sebesar 3,88 dalam interval kelas termasuk kategori $3,40 < x \leq 4,20$, yang mengindikasikan bahwa responden menyatakan puas dalam memberikan tanggapan berkaitan dengan gaya kepemimpinan manajer mereka.

Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan merasa selama ini manajer mereka mampu dalam memberikan arahan kepada bawahannya untuk menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka, membuat semangat kerja mereka meningkat. Mereka juga merasa bahwa kemampuan pimpinan dalam menjelaskan perintah kepada bawahan cukup baik. Manajer juga mampu menempatkan diri saat memerintah bawahan sesuai dengan situasi dan kondisi sehingga tidak menciptakan rasa tegang dalam perusahaan. Manajer juga mampu dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga proses pencapaian tujuan perusahaan berjalan dengan lancar. Disamping itu juga tingkat kedisiplinan manajer dapat memberikan contoh yang benar bagi bawahan. Mereka juga senang dengan sikap tegas dari pimpinan saat memberikan pengarahan dan perintah melakukan pekerjaan pada karyawan.

Tanggapan Responden Berkaitan dengan Motivasi Kerja

Merupakan tanggapan responden mengenai kondisi yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja pada PT Jago Diesel Surabaya. Terdapat 4 indikator yang digunakan dalam mengukur variabel motivasi kerja sebagai berikut: (a) Rasa puas yang dirasakan oleh karyawan atas hasil kerja dengan hak yang mereka terima Peluang untuk maju. (b) Kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan keahlian/kemampuan Kemungkinan pengembangan karir. (c) Pengakuan dari pihak luar perusahaan atau orang lain atas keberadaannya di perusahaan Kondisi kerja. (d) Peluang atau kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan.

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisioner yang kembali dan telah diisi oleh responden mengenai aspek-aspek motivasi kerja diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Berkaitan dengan Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Rasa puas yang dirasakan oleh karyawan atas hasil kerja dengan hak yang mereka terima	0	20	13	20	20	259	73	3,55
2	Kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan keahlian/kemampuan	0	13	28	13	19	257	73	3,52
3	Pengakuan dari pihak luar perusahaan atau orang lain atas keberadaannya di perusahaan	0	26	12	20	15	243	73	3,33
4	Peluang atau kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan	2	2	10	35	24	296	73	4,05
Total							1.055		3,61

Sumber Data: Data Primer diolah, 2015

Berdasarkan pada Tabel 2 di atas dapat diketahui rata-rata tanggapan responden berkaitan dengan motivasi kerja mereka pada PT Jago Diesel Surabaya menyatakan puas atas semua aspek motivasi kerja yang berkaitan dengan; Rasa puas yang dirasakan oleh karyawan atas hasil kerja dengan hak yang mereka terima Peluang untuk maju. Kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan keahlian atau kemampuan kemungkinan pengembangan karir. Pengakuan dari pihak luar perusahaan atau orang lain atas keberadaannya di perusahaan Kondisi kerja. Peluang atau kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan.

Hasil ini diindikasikan dengan rata-rata skor jawaban yang diperoleh sebesar 3,61 dalam interval kelas termasuk kategori $3,40 < x \leq 4,20$, yang mengindikasikan bahwa responden menyatakan puas dalam memberikan tanggapan berkaitan dengan motivasi kerja mereka.

Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Jago Diesel Surabaya sangat termotivasi dalam bekerja pada perusahaan tersebut. Hal ini dimungkinkan karena mereka merasa bahwa perusahaan tempat mereka bekerja memberi kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan keahlian atau kemampuan. Hal ini akan

mendukung pengembangan kompetensi yang mereka miliki, sehingga akan mendukung pengembangan karier mereka ke jenjang yang lebih tinggi. Disamping itu perusahaan juga memberikan jaminan keamanan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang dapat mendukung pekerjaan karyawan. Hal ini akan membuat kinerja mereka semakin meningkat.

Tanggapan Responden Berkaitan dengan Disiplin Kinerja

Merupakan tanggapan responden mengenai kondisi yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja pada PT Jago Diesel Surabaya. Terdapat 6 indikator yang digunakan dalam mengukur variabel motivasi kerja sebagai berikut: (a) Bidang pekerjaan yang ditangani sesuai dengan latar belakang. (b) Pimpinan datang tepat waktu dalam menegakkan peraturan. (c) Seluruh pegawai sudah merasakan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan. (d) Perusahaan adil kepada seluruh pegawaidengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. (e) Harus ada penegakan hukum untuk memberikan efek jera bagi pegawai yang melanggar disiplin. (f) Jika ada keberhasilan yang diraih oleh karyawan, saya senang keberhasilan tersebut bisa dirayakan bersama

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisisioner yang kembali dan telah diisi oleh responden mengenai aspek-aspek motivasi kerja diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Berkaitan dengan Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Bidang pekerjaan yang ditangani sesuai dengan latar belakang	1	23	20	18	11	234	73	3,21
2	Pimpinan datang tepat waktu dalam menegakkan peraturan	5	31	16	8	13	212	73	2,90
3	Seluruh pegawai sudah merasakan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan	7	35	5	17	9	205	73	2,81
4	Perusahaan adil kepada seluruh pegawaidengan cara kerja serta situasi kerja yang ada	1	13	29	12	18	252	73	3,45
5	Harus ada penegakan hukum untuk memberikan efek jera bagi pegawai yang melanggar disiplin	3	16	18	11	25	258	73	3,53
6	Jika ada keberhasilan yang diraih oleh karyawan, saya senang keberhasilan tersebut bisa dirayakan bersama	5	11	22	17	18	251	73	3,44
Total							1.412		3,22

Sumber Data: Data Primer diolah, 2015

Berdasarkan pada Tabel 3 di atas dapat diketahui rata-rata tanggapan responden berkaitan dengan disiplin kerja mereka pada PT Jago Diesel Surabaya menyatakan puas atas semua aspek disiplin kerja yang berkaitan dengan; Bidang pekerjaan yang ditangani sesuai dengan latar belakang. Pimpinan datang tepat waktu dalam menegakkan peraturan. Seluruh pegawai sudah merasakan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan adil

kepada seluruh pegawaidengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. Harus ada penegakan hukum untuk memberikan efek jera bagi pegawai yangmelanggar disiplin. Jika ada keberhasilan yang diraih oleh karyawan, saya senang keberhasilan tersebut bisa dirayakan bersama.

Hasil ini diindikasikan dengan rata-rata skor jawaban yang diperoleh sebesar 3,22 dalam interval kelas termasuk kategori $2,60 < x \leq 3,40$, yang mengindikasikan bahwa responden menyatakan cukup puas dalam memberikan tanggapan berkaitan dengan disiplin kerja mereka.

Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Jago Diesel cukup disiplin. Pada umumnya perusahaan menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para keryawan dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga produktifitasnya pun meningkat.

Tanggapan Responden Berkaitan dengan Kinerja

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Berkaitan dengan Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan pengawasan yang dilakukan	0	23	1	19	30	275	73	3,77
2	Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja	0	10	18	27	18	272	73	3,73
3	Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul diberikan peluang	0	21	18	23	11	243	73	3,33
4	Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada	2	21	12	23	15	247	73	3,38
5	Tingkat semangat kerja serta positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan	0	9	20	17	27	281	73	3,85
6	Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas	0	11	15	24	23	278	73	3,81
Total						1.596	73	3,64	

Sumber Data: Data Primer diolah, 2015

Merupakan penilaian hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan PT Jago Diesel Surabaya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan

atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Terdapat 6 indikator yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja sebagai berikut: (a) Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan pengawasan yang dilakukan Pengetahuan pekerjaan. (b) Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja. (c) Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul diberikan peluang. (d) Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. (e) Tingkat semangat kerja serta positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. (f) Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisisioner yang kembali dan telah diisi oleh responden mengenai aspek-aspek kinerja diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan pada Tabel 4 di atas dapat diketahui rata-rata tanggapan pimpinan PT Jago Diesel berkaitan dengan kinerja karyawan mereka pada menyatakan puas atas semua aspek kinerja karyawan berkaitan dengan Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan pengawasan yang dilakukan Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul diberikan peluang. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. Tingkat semangat kerja serta positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas

Hasil ini diindikasikan dengan rata-rata skor jawaban yang diperoleh sebesar 3,64 dalam interval kelas termasuk kategori $3,40 < x \leq 4,20$, yang mengindikasikan bahwa responden menyatakan baik dalam memberikan tanggapan berkaitan dengan kinerja karyawan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa umumnya para atasan menilai bahwa karyawan yang bekerja pada PT Jago Diesel Surabaya dapat mencapai kualitas kerja sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan, sehingga produk dihasil akan berkualitas. Mereka menilai bahwa memiliki karyawan mereka memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang luas tentang pekerjaannya, sehingga para atasan mereka sangat mempercayai untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Karyawan mereka disamping telah memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Juga memiliki etika dalam bekerja, mereka sangat paham betul tugas-tugas dan kewajiban mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Kepribadian mereka juga dinilai baik oleh atasan mereka selama bekerja pada perusahaan tersebut.

Uji Reliabilitas dan Validitas

Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis r product moment. Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pertanyaan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur. Suatu instrument dikatakan valid jika mempunyai validitas tinggi yaitu *correlation* r hitung $> r$ tabel, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah dengan nilai *correlation* r hitung $< r$ tabel (Jogiyanto, 2005:120).

Tabel 5
Hasil Analisis Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Ket
Gaya Kepemimpinan (GK)	GK1	0,364	0,2303	Valid
	GK2	0,313	0,2303	Valid
	GK3	0,460	0,2303	Valid
	GK4	0,367	0,2303	Valid
	GK5	0,357	0,2303	Valid
Motivasi (MOT)	MOT1	0,368	0,2303	Valid
	MOT2	0,388	0,2303	Valid
	MOT3	0,310	0,2303	Valid
	MOT4	0,230	0,2303	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,313	0,2303	Valid
	DK2	0,423	0,2303	Valid
	DK3	0,365	0,2303	Valid
	DK4	0,376	0,2303	Valid
	DK5	0,363	0,2303	Valid
	DK6	0,339	0,2303	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,302	0,2303	Valid
	KK2	0,334	0,2303	Valid
	KK3	0,423	0,2303	Valid
	KK4	0,409	0,2303	Valid
	KK5	0,320	0,2303	Valid
	KK6	0,442	0,2303	Valid

Sumber Data: Data Primer diolah, 2015

Berdasarkan pada Tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai dari seluruh variabel 21 item, mempunyai nilai $r_{hasil} >$ dari r_{tabel} , dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan yang berjumlah 21item tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $>$ 0,60. (Ghozali, 2007: 42)

Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 6
Reliability Statistic

Variabel	Cronbach alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (GK)	0,741	0,60	Reliabel
Motivasi (MOT)	0,727	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,882	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,877	0,60	Reliabel

Sumber Data: Data Primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah sangat representatif dalam arti kata pengukuran datanya sudah dapat dipercaya (*reliabel*). Setelah dilakukan pengujian instrumen yang mana hasilnya menyatakan bahwa data penelitian adalah valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas. Nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10, demikian pula nilai VIF semuanya kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengindikasikan adanya multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola grafik scatterplot. Hasil dari grafik scatterplot menunjukkan tidak adanya pola-pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Normalitas. Hasil uji *normal probably plot* menunjukkan bahwa dari semua persamaan regresi bentuk plotting hampir, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model penelitian. Model dikatakan layak, jika hasil pengolahan dari SPSS nilai signifikansi < dari 0,05 (Ghozali, 2007:98). Hasil uji kesesuaian model adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Kesesuaian Model (*Goodness of fit*)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1292.707	3	430.902	43.473	.000 ^a
	Residual	683.923	69	9.912		
	Total	1976.630	72			

a. Predictors: (Constant), DK, GK, MOT

b. Dependent Variable: KK

Sumber Data: Data Primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 7 hasil uji kesesuaian model (*Goodness of fit*) dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 berarti $\alpha < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa layak di teliti.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi (R) adalah tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Besarnya nilai R terletak diantara -1 sampai dengan 1, apabila R mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa memiliki hubungan positif yang sangat erat dan sebaliknya. Koefisien determinasi (R^2) menurut Kuncoro (2009: 240) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable.

Tabel 8
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809	.654	.639	3.148

Sumber Data: Data Primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 8 hasil Koefisien korelasi berganda (R) nilai R sebesar 0.809 terletak diantara -1 sampai dengan 1 dan R mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa memiliki hubungan positif yang sangat erat dan sebaliknya.

Berdasarkan Tabel 8 hasil koefisien determinasi (R^2) nilai R square sebesar 0.654, hal ini berarti 65,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ke tiga variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja), sedangkan sisanya ($100\% - 65,4\% = 34,6\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model misalnya variable kualitas pelayanan, brand dan diskon. Disini hasil R^2 sebesar 65,4% berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel dependen sangat tinggi.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara linier.

Dari pengujian melalui regresi linier berganda yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9
Rekapitulasi Hasil Uji Regression

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig.
Gaya Kepemimpinan	0,491	2,693	0,009
Motivasi	0,475	2,027	0,047
Disiplin Kerja	0,207	2,215	0,030
Konstanta	1,672		
F _{hitung}	43,473		
Sig. F	0,000		
R	0,809		
R ²	0,654		

Sumber Data: Data Primer diolah, 2015

Dari data Tabel di atas persamaan regresi yang didapat adalah

$$KK = 1,672 + 0,491 GK + 0,475 MOT + 0,207 DK$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Konstanta (a) sebesar 1,672 artinya, jika variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja konstan, maka variabel minat beli akan bernilai sebesar 1,672. (2) Koefisien regresi Gaya kepemimpinan (GK) bernilai 0,491. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Dengan adanya hubungan yang positif ini, menunjukkan bahwa antara Gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Hal ini berarti jika variabel Gaya kepemimpinan semakin meningkat mengakibatkan kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika pada jika variabel Gaya kepemimpinan semakin menurun mengakibatkan kinerja karyawan juga akan semakin menurun. (3) Koefisien regresi motivasi (MOT) bernilai 0,475. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Motivasi kerja dan kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Jika variabel Motivasi kerja semakin meningkat mengakibatkan kinerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel Motivasi kerja semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun. (4) Koefisien regresi disiplin kerja (DK) bernilai 0,207. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel disiplin kerja dan kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Jika variabel disiplin kerja semakin meningkat mengakibatkan

kinerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel disiplin kerja semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Langkah-langkah dalam uji t menurut (Ghozali, 2007: 98). Hasil uji hipotesis (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel Bebas	t Hitung	Sig	(α)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	2,693	0,009	0,05	Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja	2,027	0,047	0,05	Berpengaruh Signifikan
Disiplin Kerja	2,215	0,030	0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber Data: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa : (1) Variabel Gaya Kepemimpinan (GK) dengan nilai t sebesar 2,693 dan hasil probabilitas signifikan sebesar $0.009 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Variabel Motivasi Kerja (MOT) dengan nilai t sebesar 2,027 dan hasil probabilitas signifikan sebesar $0.0047 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.. (3) Variabel Disiplin Kerja (DK) dengan nilai t sebesar 2.215 dan hasil probabilitas signifikan sebesar $0.030 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan, (Sutrisno, 2010:213). Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu bentuk persuasi suatu seni pembinaan sekelompok orang tertentu, biasanya melalui pendekatan dan motivasi yang tepat sehingga mereka tanpa ada rasa takut untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya, (Mahsun, 2006: 25).

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan diatas menunjukkan pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jago Diesel Surabaya adalah signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan PT Jago Diesel Surabaya ditentukan oleh seberapa baik kemampuan manajer dalam memimpin bawahan mereka serta seberapa tinggi motivasi dalam bekerja

yang mereka miliki dan tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Kondisi ini diperkuat dengan perolehan koefisien korelasi berganda sebesar 65,4% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan PT Jago Diesel Surabaya memiliki hubungan yang erat.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan manajer dalam memimpin maka akan mendorong kinerja karyawan PT Jago Diesel Surabaya semakin tinggi. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan, Lensufiie, (2010: 06) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Veithzal Rivai yang menyatakan bahwa motivasi merupakan adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invesible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertindak laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2005:837).

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza (2010) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan juga didukung oleh penelitian Haryoko (2013) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini semakin memperkuat penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil yang disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya. Motivasi yang tinggi akan mem-bangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaan dan sebaliknya, sehingga tinggi rendahnya motivasi terhadap diri individu mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertindak laku atau cepat lambatnya terha-dap suatu pekerjaan.

Karyawan mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai "arti" dalam bekerja. Mereka berpendapat bahwa sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan tidak selalu para karyawan memandang sebagai suatu hal yang tidak menyenangkan. Bahkan umumnya para pekerja akan memperoleh kepuasan akan prestasi yang tinggi. Jadi, para karyawan bisa diberikan tanggung jawab yang lebih luas untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas-tugas mereka, karena mereka sudah mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar bisa mencapai tujuan organisasi dengan cara mereka.

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik faktor-faktor motivasi yang ada diperusahaan seperti kecukupan gaji; kesesuaian antara gaji dengan tanggung jawab pekerjaan; pemenuhan jaminan keamanan dan keselamatan kerja; pemenuhan jaminan rasa aman misalnya program jamsostek akan membuat komitmen karyawan semakin memotivasi mereka dalam bekerja sehingga kinerja mereka semakin. Hasil ini sesuai dengan pendapat, As'ad dalam Kurniawati (2012) bahwa faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam

motivasi kerja suatu pegawai atau karyawan adalah mereka membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan tersebut.

Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa karyawan umumnya menginginkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan harapannya sehingga akan menimbulkan perasaan puas pada dirinya. Hal ini akan mendorong motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi sehingga kinerja mereka akan meningkat. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Dengan motivasi yang tinggi seseorang akan mempunyai semangat untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan, sehingga produktifitas seseorang tersebut akan meningkat. Pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari suatu kegiatan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyawan (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kecamatan Rungkut Surabaya. Mendukung penelitian yang dilakukan Dzulkifli (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian hasil penelitian ini semakin memperkuat penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil yang disimpulkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Bagi pegawai yang berkinerja baik, pendisiplinan dalam bentuk pemberian imbalan bertujuan memperkuat pegawai mempertahankan kinerja baiknya. Pendisiplinan bagi pegawai yang berkinerja buruk berbentuk aliansi penyebab kinerja buruk dan penyusunan rencana bertujuan memperbaiki kinerja di masa mendatang.

Hasil ini didukung oleh teori Setiyawan dan Waridin yang menyatakan disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189) dan juga didukung oleh penelitian Reza (2010) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. konsisten dengan penelitian Nuraini dan Siswanta (2013) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan hasil penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut: (1) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jago Diesel Surabaya. (2) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jago Diesel Surabaya. (3) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Jago Diesel Surabaya

Saran

Saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil analisis yaitu sebagai berikut: (1) Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan lebih memotivasi karyawannya misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi, (2) Hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan, (3) Bagi penelitian selanjutnya, dapat ditambahkan variabel-variabel lain selain *gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja* dalam analisis sehingga hasil penelitian lebih representatif. Seperti Budaya organisasi, *team work*, Insentif, reward dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. 2013. *Seni Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Asbakhul, M. 2010. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar. *Skripsi*. Program sarjana Universitas Islam Negeri Malang.
- Davis, K. 2009. Human Behaviour at Work : Organizational behavior and human decision process. *Journal of International Business Studies*.54(1): 57-80
- Dharma, S. 2005. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Pustaka Pelajar. Jakarta.
- Dzulkipli, M. 2013. Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Skripsi*. UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Ghozali, I. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson. 2010. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga. Jakarta
- Hakim. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI* 2(2): 165-180
- Harlie, M. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10 (4) Kalimantan Selatan.
- Haryoko. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan FIFGROUP Surabaya. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Hasibuan, S. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- James A. F., Stoner., Freeman., R. Edward., J.R. Gilbert dan R. Daniel. 2005. *Perilaku Konsumen*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Jogiyanto, H.M. 2005. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Kuncoro, M. 2009. *Otonomi dan Pembangunan Daerah*. Erlangga. Jakarta.
- Kurniawati. 2012. *Analisis Penggunaan Z-Score*. Magister Manajemen Universitas Padjajaran. Bandung.
- Lensufiie, T. 2010. *Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa*. Erlangga. Jakarta.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Malthis, R.L. . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Mangkunegara, A. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Rafika Aditama. Bandung

- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marimin. 2011. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Nuraini, M.A. dan L. Siswanta. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Surya Global Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Vol. 11*. Universitas PGRI Yogyakarta .
- Prawirosentono, S. 2009. *Manajemen Produktivitas*. PT Bumi Angkasa. Jakarta.
- Reza, R. 2010. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa. *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Riduwan. 2012. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Inde Kelompok GRAMEDIA. Jakarta
- _____. 2008. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Gramedia. Jakarta
- Robert K. Y. 2012. *Studi Kasus Desain & Metode*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Setiyawan, B dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*. 2(2): 181-198.
- Setyawan, F. 2013. Pengaruh budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Rungkut Kota Surabaya. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya
- Siagian, S. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Suharto dan B. Cahyono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinandan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, diSekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI Vol (1) 1*. Universitas Sumatera Utara.
- Susilaningsih, E. 2008. *Ilmu Pengetahuan Sosial Untuk SD/MI Kelas V*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Kedua. Prenada Media Group. Jakarta
- Tampubolon, B. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor EtosKerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No. 9 (106-115).
- Terry, G. 2005. *Manajemen*. Edisi terjemahan. Gahlia Indonesia. Jakarta
- Tohardi, A. 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Mandar Maju. Bandung.

