

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.INDAH JAYA EXPRESS SURABAYA**

JURNAL



Disusun Oleh :

Nama : Fenny Fitriawati

NIM : 01213131

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NARETAMA - SURABAYA**

2015

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Fenny Fitriawati
Universitas Narotama
Fenny_fitriawati@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express Surabaya. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 45 karyawan PT Indah Jaya Express Surabaya. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 18. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*, uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan (X_1) = $0,001 < \alpha = 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express cabang Surabaya adalah signifikan, variabel motivasi (X_2) = $0,115 > \alpha = 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express cabang Surabaya adalah tidak signifikan dan variabel disiplin (X_3) = $0,718 > \alpha = 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express cabang Surabaya adalah tidak signifikan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja

Karyawan

EFFECT OF LEADERSHIP STYLE , MOTIVATION AND DISCIPLINE OF
EMPLOYEES WORKING ON THE PERFORMANCE OF PT.INDAH JAYA
EXPRESS SURABAYA

Fenny Fitriawati
Universitas Narotama
Fenny_fitriawati@yahoo.com

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of leadership style, motivation and discipline of employees working on the performance of PT Indah Jaya Express Surabaya. Data collected through questionnaires and conducted on 45 employees of PT Indah Jaya Express Surabaya. Analysis of the data in this study using SPSS version 18. This study does not use sampling techniques because the samples study entirely of the population which called the census data and testing techniques used in this study include the validity of the test, the Cronbach alpha reliability test, the classical assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis.

The analysis showed that variable leadership style ($X1$) = $0,001 < r = 0,05$ which shows the influence of variable leadership style on the performance of employees of PT Indah Jaya Express Surabaya is significant, variable motivation ($X2$) = $0,115 > r = 0,05$ which shows the influence of variable motivational on the performance of employees of PT Indah Jaya Express Surabaya is not significant and variable disciplines ($X3$) = $0,718 > r = 0,05$ which shows the influence of variables discipline on the performance of employees of PT Indah Jaya Express Surabaya is not significant.

Keywords: Leadership style, Motivation, Work Discipline and employee performance.

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, 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 Budi 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. Indah Jaya Express (IJX) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Jasa Pengiriman. Perusahaan tersebut merupakan anak perusahaan PT. Pandusiwi Sentosa. Perusahaan ini berdiri pada 25 Februari 2005. Usianya memang masih muda, namun semangat untuk berkembang sangat besar. Terutama untuk menjangkau pasar internasional. PT. Indah Jaya Express (IJX) sebagai perusahaan logistics selalu berupaya memberikan layanan maksimal, terutama untuk urusan kurir, distribusi, project dan Internasional. Meski pun perusahaan ini masih kecil, namun layanan yang di berikan tetap menjadi prioritas utama. PT. Indah Jaya Express (IJX) juga tetap konsisten dengan pasar domestic yang juga terus mengalami perkembangan. Terutama untuk pasar di wilayah Indonesia Timur, seperti Papua, Sulawesi, Irian, Lombok dan lain sebagainya. PT. Indah Jaya Express (IJX) dengan kantor pusat berada di Jakarta. Hingga saat ini, IJX telah memiliki cabang di wilayah Yogyakarta, Solo, Surabaya, Klaten, Sragen, Pekanbaru, Makassar, Palembang.

Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Indah Jaya Express Cabang Surabaya yang berlokasi di Ruko Pondok Chandra Wadungasri Waru Sidoarjo karena disini pusat kegiatan manajerial dilakukan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. 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.Indah Jaya Express 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.

Menurut data yang peneliti himpun berdasarkan kehadiran karyawan pada tahun 2014 dan 2015 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Absensi Kehadiran

Bulan	Tahun 2014			Tahun 2015		
	Karyawan	Absen	Terlambat	Karyawan	Absen	Terlambat
Januari	37	0,8%	1,2%	45	0,1%	0,2%
Pebruari	35	0,9%	1,1%	47	0,1%	0,3%
Maret	36	1,6%	1,9%	47	0,1%	0,3%
April	36	1,1%	1,1%			
Mei	35	0,6%	1,1%			
Juni	37	0,5%	1,1%			
Juli	38	0,4%	1,2%			
Agustus	39	0,6%	1,2%			
September	41	0,6%	0,8%			
Oktober	41	0,5%	0,7%			
Nopember	43	0,2%	0,3%			
Desember	45	0,1%	0,2%			

Sumber : Data PT.Indah Jaya Express Surabaya, 2014

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa adanya pola prosentasi tertinggi yang absen/mangkir dan terlambat hadir. Tingginya prosentasi mangkir/Absen pada bulan Maret 2014 sampai bulan April 2014 disebabkan adanya transisi pengantian kepemimpinan branch manager yang baru. Pada bulan April sampai bulan Agustus telah terbentuk kepemimpinan baru dengan kebijakan baru mengutamakan toleransi, dan bulan September sampai bulan Desember adanya peningkatan kualitas SDM diakibatkan berubah peraturan kedisiplinan dan penilaian perencanaan kenaikan upah.

Dengan adanya permasalahan karyawan yang nilainya negatif akan berpengaruh terhadap pelayanan kepada pelanggan. Beban pekerjaan yang tidak seimbang karena didapati pekerjaan yang menumpuk di salah seorang karyawan seperti bagian kurir, sehingga tidak dapat terselesaikan dengan baik. Kualitas pekerjaan juga menurun bahkan kesalahan yang terjadi cenderung kurang disiplin. Permasalahan ini merupakan indikasi bahwa terjadi penurunan kinerja pada saat kurang motivasi dan pengawasan, oleh karena itu PT. Indah Jaya Express harus melakukan audit system secara menyeluruh untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan keberlangsungan perusahaan.

Berikut ini data jumlah keluhan pelanggan dari tahun 2014 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Penanganan keluhan pelanggan

Bulan	Trouble
Januari	1,2%
Pebruari	1,3%
Maret	2,2%
April	2,0%
Mei	1,4%
Juni	1,6%
Juli	1,3%
Agustus	1,2%
September	1,1%
Oktober	1,2%
Nopember	1,1%
Desember	1,1%

Sumber : Data PT. Indah Jaya Express Surabaya, 2014

Tabel 1.2 tersebut menunjukkan masih tingginya permasalahan dalam menangani penyelesaian pelanggan. Kurangnya pengawasan dan motivasi dalam setiap divisi dan tegas dalam menyikapi kesalahan yang seharusnya tidak terulang. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan didapati adanya indikasi lemahnya gaya kepemimpinan di PT Indah Jaya Express. Menurutnya, manajer kurang bekerjasama dengan karyawan, manajer memperlakukan karyawan secara tidak adil antara yang satu dengan yang lain, manajer kurang menjaga hubungan impersonal (tidak memisahkan urusan kerja dengan urusan pribadi) dengan karyawan, manajer jarang membimbing dan mengarahkan karyawan yang lambat dalam kerja atau manajer kurang bertanggung jawab. Manajer pun kurang tegas memberikan peringatan atau hukuman kepada karyawan yang bermasalah.

Masalah penelitian ini adalah : (1) apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Indah Jaya Express Surabaya ?; (2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara partial signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Indah Jaya Express Surabaya ?

Kontribusi penelitian ini mencakup kontribusi teori dan kontribusi praktis. Secara rinci kontribusi teoritis penelitian ini adalah : *pertama*, Bagi penulis dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya. *Kedua*, Bagi Perusahaan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik. *Ketiga*, Bagi Almameter Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

KERANGKA TEORI, KERANGKA KONSEP PENELITIAN DAN HIPOTESIS

Kerangka Teori

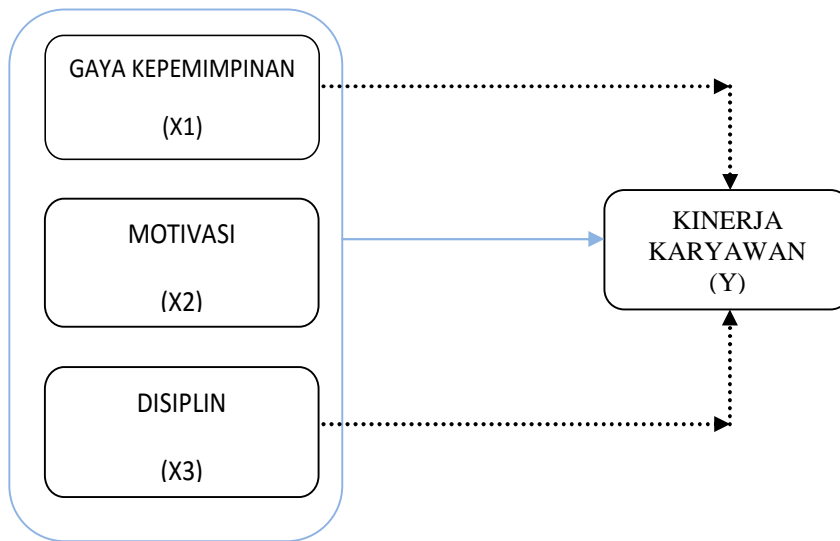
Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992). James *et. al.* (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah 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).

Motivasi menurut Malthis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang 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 dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan mary, 2005).

Disiplin menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. 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 social yang berlaku (Rivai, 2004).

Kerangka Konsep Penelitian

Penelitian ini diawali dengan pengukuran pada variabel pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kerangka konsep penelitian ini dapat dilihat secara detail pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1
Kerangka Konsep Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Keterangan :

- Pengaruh secara simultan variabel Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Indah Jaya Express Surabaya

- Pengaruh secara parsial variabel Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Indah Jaya Express Surabaya

Perumusan Hipotesis

Perumusan hipotesis merupakan bagian dari langkah dalam suatu penelitian. Tetapi perlu diketahui bahwa tidak setiap penelitian harus merumuskan hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan Sugiyono (2009:64). Atas dasar pertimbangan penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Indah Jaya Express Surabaya

2. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara partial signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Indah Jaya Express Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, yakni metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2006:14).

Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 45 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tiap bagian unit dalam PT. Indah Jaya Express Surabaya.

Definisi Operasional

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin, serta variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

Tabel 3.1 Desain Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Dimensi/Sub Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	merupakan cara pemimpin memanfaatkan kekuasaan yang tersedia untuk memimpin para karyawannya.	1. Orientasi direktif 2. Orientasi supportive 3. Orientasi partisipatif 4. Orientasi prestasi	Likert
Motivasi (X ₂)	merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja.	1. Fisiologis 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri	Likert
Disiplin (X ₃)	Merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.	1. Kualitas kedisiplinan kerja 2. Kuantitas pekerjaan 3. Kompensasi yang diperlukan 4. Konservasi	Likert

Variabel Penelitian	Dimensi/Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Organisasi 	Likert

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis :

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005).

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah :

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (A). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2005).
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2005).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, mak disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedstisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005) :

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

Dimana

Y	= Variabel dependen (kinerja karyawan)
A	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien garis regresi
X_1, X_2, X_3	= Variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja)
e	= <i>error</i> / variabel pengganggu

Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

3. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 , dan X_3 (gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja) benar-bener berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

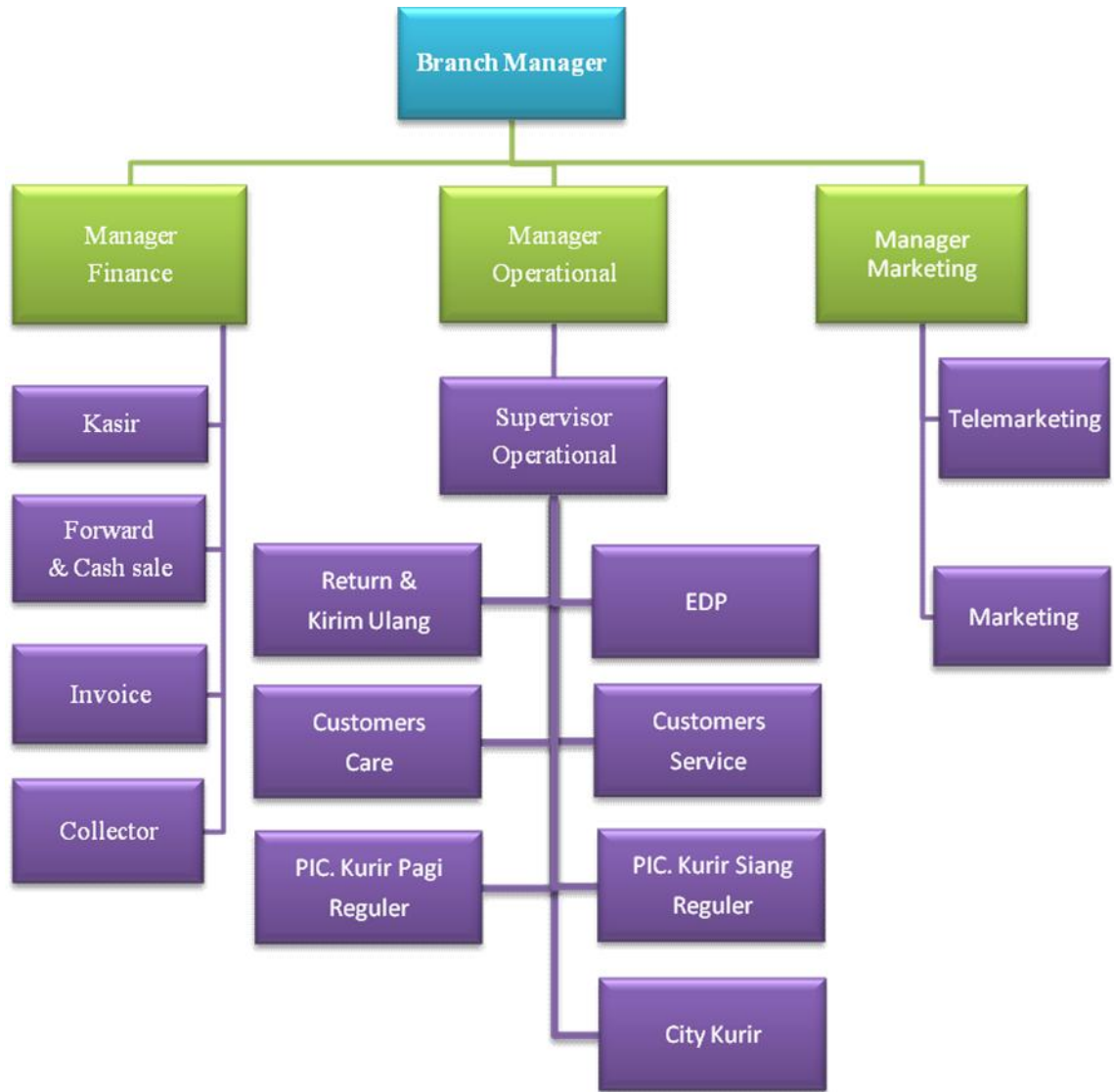
Ho : Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Ha : Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

PEMBAHASAN

Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Perusahaan



Deskripsi Hasil Penelitian

Berikut ini penulis sajikan mengenai gambaran karakteristik / identitas responden:

1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan seperti tampak pada tabel 4.1:

Tabel 4.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lakilaki	35	77.8	77.8	77.8
Perempuan	10	22.2	22.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: lampiran 4, diolah

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa responden adalah berjenis kelamin laki-laki sebesar 35 orang atau 77.80% sedangkan jenis kelamin perempuan 10 orang atau 22.20% dari total responden 45 orang.

2. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan seperti tampak pada tabel 4.2:

Tabel 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D1	2	4,4	4,4	4,4
D2	1	2,2	2,2	6,7
D3	3	6,7	6,7	13,3
S1	8	17,8	17,8	31,1
SD	1	2,2	2,2	33,3
SMP	1	2,2	2,2	35,6
SMU	29	64,4	64,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: lampiran 4, diolah

Berdasarkan tabel 4.2 bahwa pendidikan responden dari total 45 orang atau 100% adalah Diploma 1 (D1) jumlah sebesar 2 orang atau 4.4%, Diploma 2 (D2) jumlah 1 orang atau 2.2%, Diploma 3(D3) jumlah 3 orang atau 6.7% , Sarjana 1(S1) jumlah 8 orang atau 17.8%, Sekolah Dasar (SD) jumlah 1 orang atau 2.2%, Sekolah Menengah Pertama (SMP) jumlah 1 orang 2.2%, Sekolah Menengah Umum (SMU) jumlah 29 orang atau 64.4%. yang dominan pendidikan tersebut adalah SMU.

3. Identitas Responden Berdasarkan Pekerjaan

Berdasarkan pekerjaan, responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan seperti nampak pada tabel 4.3:

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Pengalaman kerja
Pengalaman Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 tahun	7	15,6	15,6	15,6
> 5 tahun	18	40,0	40,0	55,6
1 - 3 tahun	20	44,4	44,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber : Lampiran 4, diolah

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa mayoritas pengalaman kerja responden adalah 1 s/d 3 Tahun berjumlah 20 orang atau 44.4%, >5 Tahun berjumlah 18 orang atau 40.0%, < 1 Tahun berjumlah 7 orang atau 15.6 %.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	x1.1	,770	0,248	Valid
	x1.2	,749		Valid
	x1.3	,633		Valid
	x1.4	,632		Valid
	x1.5	,679		Valid
	x1.6	,607		Valid
	x1.7	,757		Valid
	x1.8	,622		Valid
Motivasi	x2.1	,600		Valid
	x2.2	,722		Valid
	x2.3	,627		Valid
	x2.4	,704		Valid
	x2.5	,429		Valid
Disiplin	x3.1	,535		Valid
	x3.2	,741		Valid
	x3.3	,588		Valid
	x3.4	,676		Valid
	x3.5	,503		Valid
Kinerja Karyawan	y1	,724		Valid
	y2	,650		Valid
	y3	,670		Valid
	y4	,617		Valid
	y5	,626		Valid
	y6	,552		Valid
	y7	,591		Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2015

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin maupun kinerja karyawan yang berjumlah 25 item, mempunyai nilai $r_{\text{hasil}} > \text{dari } r_{\text{tabel}}$, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	25

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2015

Dari hasil uji tersebut terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,857 lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

1. Pendekatan Kolmogorov Smirnov

Berdasarkan hasil Uji Normalitas yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel. 4.6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,43015977
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,044
	Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,417
Asymp. Sig. (2-tailed)		,995

a. Test distribution is Normal.

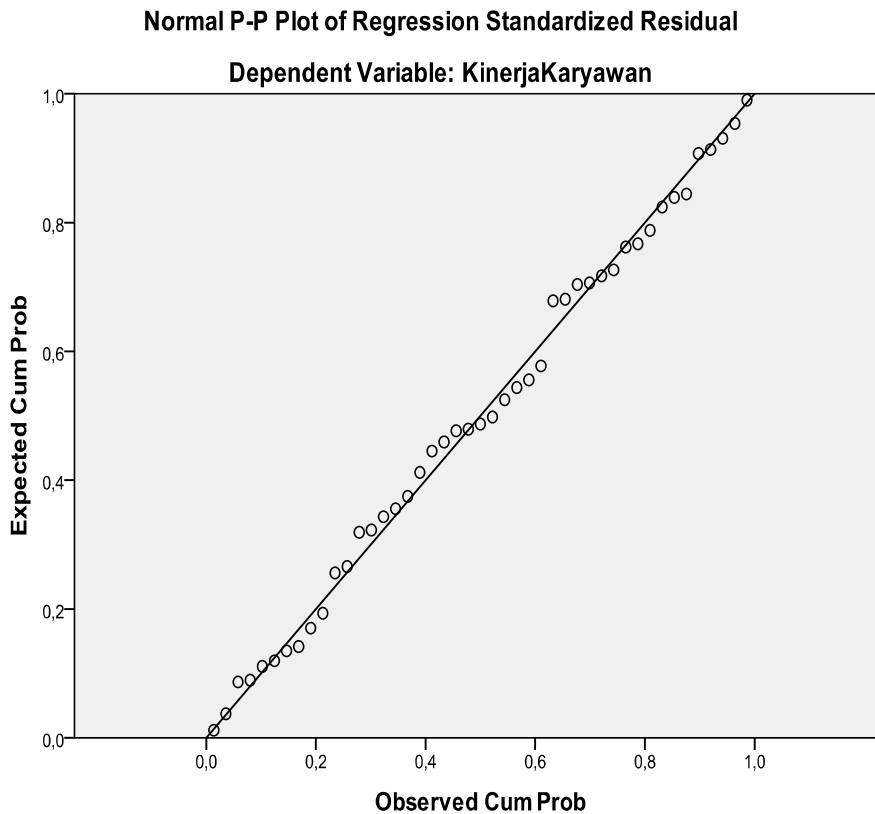
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2015

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar $0,995 > 0,050$, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Pendekatan Grafik

Gambar 4.2 Grafik Pengujian Normalitas Data



Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2015

3.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa baik melalui pendekatan Kolmogorov Smirnov maupun pendekatan grafik model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Multikolinearitas

Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF
<i>Gaya Kepemimpinan (X₁)</i>	1,005
<i>Motivasi (X₂)</i>	1,004
<i>Disiplin (X₃)</i>	1,008

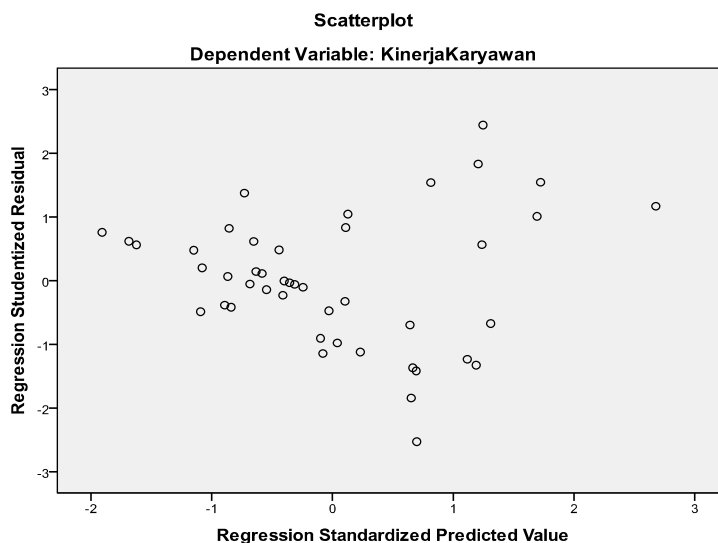
Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2015

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel bebas yang dijadikan model penelitian lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinearitas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

3. Heteroskedastisitas

Grafik pengujian Heteroskedastisitas disajikan berikut:

Gambar 4.3 Heteroskedastisitas pada Regresi Linier Berganda



Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2015

Dari gambar di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig.	r
Gaya	,454	,001	,506
Kepemimpinan	,217	,115	,244
Motivasi	,048	,718	,057
Disiplin			
Konstanta	,841		
Sig. F	0,002		
R	,543		
R ²	,295		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2015

Dari data tabel di atas persamaan regresi yang didapat adalah:

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

$$Y = 0,841 + 0,454 X_1 + 0,217 X_2 + 0,048 X_3 + e_i$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) merupakan intersep garis regresi dengan Y jika X = 0, yang menunjukkan bahwa besarnya variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta (a) adalah 0,841 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin = 0, maka pengaruh kinerja karyawan PT Indah Jaya Express cabang Surabaya sebesar 0,841.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (b_1) = 0,454, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel gaya kepemimpinan dengan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan semangat kerja. Dengan kata lain jika variabel mutasi naik 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,454 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.
3. Koefisien regresi motivasi (b_2) = 0,217, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel motivasi dengan disiplin terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan semangat kerja. Dengan kata lain jika variabel mutasi naik 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,217 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.
4. Koefisien disiplin (b_3) = 0,048, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel disiplin dengan kinerja karyawan di PT Indah Jaya Express cabang Surabaya. Hasil ini menunjukkan semakin baik disiplin perusahaan akan semakin meningkatnya kinerja karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain jika variabel iklim organisasi naik 1 satuan maka Produktifitas karyawan dalam akan naik sebesar 0,048 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

5. e_i menunjukkan faktor pengganggu di luar model yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Simultan

1. Uji F

Hasil pengujian yang telah dilakukan tampak pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.9 Anova
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,410	3	1,137	5,725	,002 ^a
	Residual	8,142	41	,199		
	Total	11,552	44			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, GayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2015

Dari tabel di atas didapat tingkat signifikan uji $F = 0,002 < 0,05$ (*level of signifikan*), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang mengindikasikan bahwa pengaruh variabel bebas yang terdiri gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express cabang Surabaya adalah signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa variable gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh secara nyata yang selama ini sudah berjalan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi dan Korelasi

Hasil pengujian yang telah dilakukan tampak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,543 ^a	,295	,244	,44562

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, GayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2015

Dari tabel di atas diketahui R square (R^2) sebesar 0,244 atau 24,4% yang menunjukkan bahwa hubungan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express cabang Surabaya. Sedangkan sisanya ($100\% - 24,4\% = 75,6\%$) dikontribusi oleh faktor lainnya.

Koefisien korelasi (R) = 0,543. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.11 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2000)

Pengujian Secara Parsial

1. Uji T

Tabel 4.12 Hasil Perolehan Tingkat Signifikan

Variabel	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,001	Signifikan
Motivasi	0,115	Tidak Signifikan
Disiplin	0,718	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2015

Dari tabel diatas dapat dijelaskan masing-masing pengaruh dari model yang digunakan dalam penelitian terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express Cabang Surabaya.

1) Uji Parsial Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan seperti tampak pada tabel 4.12 di atas diperoleh tingkat signifikan variabel gaya kepemimpinan = $0,001 < \alpha = 0,050$ (level of signifikan), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kondisi ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan variable gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express Cabang Surabaya adalah signifikan.

- 2) Uji Parsial Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap kinerja karyawan
 Dari hasil pengujian yang telah dilakukan seperti tampak pada tabel 4.12 di atas diperoleh tingkat signifikan variabel motivasi = $0,115 > \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, Kondisi ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan variable motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express cabang Surabaya adalah tidak signifikan.
- 3) Uji Parsial Pengaruh Variabel Disiplin Terhadap kinerja karyawan
 Dari hasil pengujian yang telah dilakukan seperti tampak pada tabel 4.12 di atas diperoleh tingkat signifikan variabel disiplin = $0,718 > \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, Kondisi ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan variable disiplin terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express cabang Surabaya adalah tidak signifikan.

2. Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 4.13 Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial

Variabel	r	r ²
Gaya Kepemimpinan	0,506	0,2560
Motivasi	0,244	0,0595
Disiplin	0,057	0,0032

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2015

Dari korelasi parsial diatas maka dapat diperoleh koefisien determinasi parsial dari masing-masing model analisis yang digunakan dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Koefisien determinasi parsial variabel gaya kepemimpinan = 0,2560 yang menunjukkan kontribusi yang diberikan variabel tersebut terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express cabang Surabaya sebesar 25,60%.
- 2) Koefisien determinasi parsial variabel motivasi = 0,0595 yang menunjukkan kontribusi yang diberikan variabel tersebut terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express cabang Surabaya sebesar 5,95%.
- 3) Koefisien determinasi parsial variabel disiplin = 0,0032 yang menunjukkan kontribusi yang diberikan variabel tersebut terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express cabang Surabaya sebesar 0,32%.

Dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express Cabang Surabaya adalah gaya kepemimpinan karena mempunyai koefisien determinasi partialnya paling besar.

Pembahasan Hasil Penelitian

Untuk memperoleh hasil yang lebih meningkat kinerja karyawan dalam bekerja, Gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang cukup besar, berpengaruh dalam lingkup management. Hal yang perlu diperhatikan dalam kebijakan pemimpin, Sehingga tujuan perusahaan untuk meningkatkan sumberdaya yang maksimal, disamping faktor-faktor lainnya sebagai pendukung diluar penelitian penulis.

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan diatas menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas yang terdiri gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Indah Jaya Express Cabang Surabaya adalah signifikan. Hasil ini didukung dengan perolehan tingkat koefisien determinasi (R^2) sebesar 29,5% terhadap signifikan 0,002 yang menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel tersebut terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express cabang Surabaya adalah signifikan.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express cabang Surabaya adalah signifikan dan positif. Hasil ini mencerminkan semakin baik pemimpin menerapkan strategi dalam kepemimpinannya yang peka terhadap karyawannya akan semakin baik pula karyawan dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja yang baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang sesuai dengan Robin (2006) bahwa organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan.

Hasil pengujian selanjutnya juga menunjukkan motivasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express cabang Surabaya. Hal ini dikarenakan program-program pelatihan SDM tentang motivasi kurang nyata dengan baik.

Hasil pengujian selanjutnya juga menunjukkan disiplin mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express cabang Surabaya. Kedisiplinan juga merupakan hal yang harus di tingkatkan. Hal ini dikarenakan budaya disiplin belum menampakkan kondisi yang semestinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid.

Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal.

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express cabang Surabaya adalah signifikan. Hasil ini didukung dengan perolehan tingkat koefisien korelasi (R) sebesar 54.3% dengan tingkat signifikansi 0,002 yang menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel tersebut terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express cabang Surabaya memiliki hubungan yang cukup kuat.
2. Hasil pengujian secara parsial diperoleh tingkat signifikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) = 0,001 < α = 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express cabang Surabaya adalah signifikan, variabel motivasi (X_2) = 0,115 > α = 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express cabang Surabaya adalah tidak signifikan dan variabel disiplin (X_3) = 0,718 > α = 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express cabang Surabaya adalah tidak signifikan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Hendaknya manajemen PT Indah Jaya Express cabang Surabaya lebih memperhatikan lagi strategi kepemimpinan karena merupakan hal yang penting dalam organisasi/perusahaan, hal ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Maka hendaknya dimasa yang akan datang pemimpin lebih menekankan pada tipe pemimpin yang mempunyai kepercayaan dan keyakinan yang dikagumi oleh pengikutnya dengan visi dan misi yang menanamkan kebanggaan meraih kehormatan dan kepercayaan.

Pemimpin hendaknya juga memperhatikan secara individual setiap karyawan, dengan cara memberikan pendekatan, pemberian kesempatan mengungkapkan pendapat, maupun memotivasi untuk pencapaian standart jika tidak terpenuhi terhadap tantangan tugas. Selain itu pemimpin hendaknya berupaya mendorong bawahannya untuk memikirkan inovasi, kreativitas, metode atau cara-cara baru dan memberikan perhatian terhadap pengembangan, kebutuhan prestasi bawahannya.

2. Hendaknya manajemen PT Indah Jaya Express cabang Surabaya lebih memberikan motivasi kepada karyawannya sesuai dengan peneliti adalah salah satu variable yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti imbalan, penghargaan dan pujian serta menciptakan kompetisi dengan tujuan dan harapan yang jelas realistis serta mudah dicapai. Dengan memotivasi tersebut diharapkan rasa nyaman dan rasa memiliki yang tinggi sebagai bagian dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja.
3. Hendaknya manajemen PT Indah Jaya Express cabang Surabaya lebih penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka hendaknya perusahaan menumbuhkan disiplin agar tumbuh pula ketertiban dan efesiensi. Dengan ketegasan dalam menyikapi peraturan tata tertib yang ada.

Membuat Tata tertib untuk kedisiplinan yang kuat dengan ketentuan-ketentuan sama rata tidak pandang bulu satu sama lainnya adil dan tegas. Sehingga semua karyawan tidak merasa disiplin sendiri-sendiri dan timbul kebersamaan. Tanpa adanya disiplin yang baik jangan harap akan mewujudkan karyawan yang ideal sebagaimana yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Setyawan, Budi dan Waridin. 2006. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP dokter kariadi Semarang".
- Suranta. 2002. "*Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*".
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Crimson, Sitanggang. 2005. *Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar*. Skripsi. Semarang: UNDIP.
- Aditya Reza, Regina. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa*. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Sugiyono, 2006, *Teknik Penelitian*, Yogyakarta : Pines.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Aritonang, Lerbin R. (2005). *Kepuasan Pelanggan. Pengukuran dan Penganalisisan Dengan SPSS*. Jakarta.: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, John.M, dkk. 2007. *Perilaku Organisasi*, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.

- Prawira, gede. 2008. "Pengaruh Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua". *Skripsi*.UNUD.Bali.
- Rahmawati, siti. 2010. " Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi
- Reza, Regina. 2010. " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara". *Skripsi*. UNDIP: Semarang.
- Veithzal Rivai, 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo. 2011. " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru ". *Jurnal Pendidikan Penabur*. No.17/Tahun ke-10.
- Erma, *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 1. No. 4 Juli, Surabaya, 2013.
- Susanti, Aries & Baskoro, S. W.,*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN(Persero) APD Semarang, J@TI Undip*, Vol, VII, No. 2,Mei, Semarang, 2012.
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, 2008, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja*
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Widodo. 2011. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*", *Jurnal Pendidikan Penabur* - No.17/Tahun ke-10,