

**ANALYSIS OF THE EFFECT OF STYLE OF LEADERSHIP, MOTIVATION, DISCIPLINE AND
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INDAH LOGISTIK PEKANBARU**

Andi Oh, Sarli Rahman, dan Antoni Putra

Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jalan Jend. A. Yani No.78-88 No. Telp. (0761) 24418 Pekanbaru 28127

Email: andioh@yahoo.com dan antoni_putra07@yahoo.co.id

ABSTRACT

The object of this research was on PT. Indah Logistik Pekanbaru, which is one of the companies engaged in provision of goods delivery services. The objectives of the research are to analyze the influence of style of leadership on the performance of employees PT. Indah Logistik Pekanbaru. To analyze the influence of motivation on the performance of employees PT. Indah Logistik Pekanbaru. To analyze the influence of the discipline on the performance of employees PT. Indah Logistik Pekanbaru. This research used a descriptive quantitative method. Its population was all of the employees of PT. Indah Logistik Pekanbaru which amounted 38 people. And were taken by using a census method by taking the entire population. The data of the research were gathered through questionnaire. The data were analyzed by using a multiple linear regression technique of analysis. The results of the research are as follows There is a positive and significant effect of the style of leadership factor on the performance of employees PT. Indah Logistik Pekanbaru. There is a positive and significant effect of the motivation on the performance of employees PT. Indah Logistik Pekanbaru. There is a positive and significant effect of the discipline factor on the performance of employees PT. Indah Logistik Pekanbaru.

Keyword : Style of Leadership, Motivation, Discipline and Employee Performance

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDAH LOGISTIK PEKANBARU**

ABSTRAK

Objek penelitian ini adalah pada PT. Indah Logistik Pekanbaru yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa pengantaran barang. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru, untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru, untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru yang berjumlah 38 orang. Pengambilan sampel dengan metode sensus yaitu seluruh jumlah populasi. Teknik Pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru. Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru. Ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru.

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

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki (Sudarmanto, 2009:1). Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2011:260) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Tabel 1. Data Pengiriman Kontainer PT. Indah Logistik Pekanbaru

Tahun	Periode	Jlh Pengiriman	Target Pengiriman	%	Keterangan
2016	Januari	13	15	86.67	Tidak Mencapai Target
	Februari	13	15	86.67	Tidak Mencapai Target
	Maret	12	15	80.00	Tidak Mencapai Target
	April	10	15	66.67	Tidak Mencapai Target
	Mei	12	15	80.00	Tidak Mencapai Target
	Juni	12	15	80.00	Tidak Mencapai Target
	Juli	14	15	93.33	Tidak Mencapai Target
	Agustus	20	15	133.33	Mencapai Target
	September	12	15	80.00	Tidak Mencapai Target
	Oktober	12	15	80.00	Tidak Mencapai Target
	Nopember	12	15	80.00	Tidak Mencapai Target
	Desember	13	15	86.67	Tidak Mencapai Target
2017	Januari	13	15	86.67	Tidak Mencapai Target
	Februari	18	15	120.00	Mencapai Target
	Maret	11	15	73.33	Tidak Mencapai Target
	April	14	15	93.33	Tidak Mencapai Target
	Mei	16	15	106.67	Mencapai Target
	Juni	11	15	73.33	Tidak Mencapai Target
	Juli	12	15	80.00	Tidak Mencapai Target
	Agustus	14	15	93.33	Tidak Mencapai Target

Sumber : Data Olahan PT. Indah Logistik Pekanbaru 2016 s/d 2017

Dari data pengiriman barang dengan menggunakan kontainer diperoleh data jumlah kontainer pengiriman barang dari angka tertinggi pada bulan Agustus 2017 berjumlah 20 kontainer dan angka terendah pada bulan April 2016 berjumlah 10 kontainer. Ini disebabkan juga karena tingkat karyawan yang absen dan terlambat pada bulan April 2016 sangat tinggi sehingga jadwal pengiriman kontainer menjadi terganggu dan menjadi lambat.

Selain faktor kinerja, dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka.

Menurut Handoko, (2009:4) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi. Seorang pemimpin yang mampu memberikan keputusan yang tepat merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat - saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya.

Motivasi berasal dari kata motivation yang berarti "menggerakkan". Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya

sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu(Winardi 2007).Sedangkan Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan.

Dalam menjalankan sebuah usaha pastinya kita akan mengalami sebuah kendala dan itu yang sedang dialami oleh PT. Indah Logistik Pekanbaru dimana dari data absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di PT. Indah Logistik Pekanbaru masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Adanya fluktuasi kenaikan dan penurunan persentase absensi, pada bulan Januari 2016 s/d Agustus 2017 karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru memiliki jumlah persentase absen di atas 5%. Berikut adalah absensi karyawan dalam Januari 2016 – Agustus 2017.

Tabel 2. Absensi Karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru

Tahun	Bulan	Total Kary	Karyawan Absen		Harapan < 5%	Karyawan Terlambat		Harapan < 5%
			Jlh Kary	%		Jlh Kary	%	
2016	Januari	38	4	10.53%	5.53%	5	13.16%	8.16%
	Februari	38	6	15.79%	10.79%	3	7.89%	2.89%
	Maret	38	5	13.16%	8.16%	4	10.53%	5.53%
	April	38	7	18.42%	13.42%	5	13.16%	8.16%
	Mei	38	6	15.79%	10.79%	2	5.26%	0.26%
	Juni	38	5	13.16%	8.16%	3	7.89%	2.89%
	Juli	38	3	7.89%	2.89%	3	7.89%	2.89%
	Agustus	38	2	5.26%	0.26%	2	5.26%	0.26%
	September	38	4	10.53%	5.53%	4	10.53%	5.53%
	Oktober	38	3	7.89%	2.89%	4	10.53%	5.53%
	Nopember	38	5	13.16%	8.16%	2	5.26%	0.26%
	Desember	38	3	7.89%	2.89%	3	7.89%	2.89%
Rata-Rata			11.62%			8.77%		
2017	Januari	38	3	7.89%	2.89%	3	7.89%	2.89%
	Februari	38	2	5.26%	0.26%	1	2.63%	-2.37%
	Maret	38	2	5.26%	0.26%	3	7.89%	2.89%
	April	38	3	7.89%	2.89%	2	5.26%	0.26%
	Mei	38	0	0.00%	0.00%	2	5.26%	0.26%
	Juni	38	4	10.53%	5.53%	3	7.89%	2.89%
	Juli	38	2	5.26%	0.26%	3	7.89%	2.89%
	Agustus	38	1	2.63%	-2.37%	2	5.26%	0.26%
Rata-Rata			5.59%			6.25%		

Sumber : Data Olahan PT. Indah Logistik Pekanbaru 2016 s/d 2017

Dapat dilihat pada Tabel 2 bahwa tingkat absen dan keterlambatan karyawan cukup tinggi. Hal ini mungkin disebabkan karena kurangnya pengawasan dari pimpinan dan tingkat disiplin dari para karyawan yang masih rendah sehingga kinerja dari karyawan tersebut menjadi menurun dan menyebabkan target pengiriman kontainer yang telah diberikan dari perusahaan tidak tercapai. Dengan tingginya tingkat absensi serta karyawan yang telat dalam beberapa bulan tersebut menandakan kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan yang bekerja di dalamnya. Dan tentu target yang telah diberikan perusahaan tidak akan tercapai jika tingkat karyawan yang absen masih di atas 5%.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Sulistiyani Teguh, 2009:290), sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2012:238), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.Berbagai usaha telah dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi tingkat absensi karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang mangkir kerja.

Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan di atas, maka penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDMnya (Rivai, 2009:1).

Kinerja

Sedarmayanti (2011:260) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut (Crimson Sitanggang, 2008) adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen.

Gaya Kepemimpinan

Untuk memahami gaya kepemimpinan terlebih dahulu kita ketahui definisi kepemimpinan menurut para ahli. Menurut Handoko, (2009:4) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut (Handoko, 2009) adalah keputusan, cara pandang, mengkomunikasikan tujuan, dan memberikan penghargaan.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata motivation yang berarti "menggerakkan". Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Winardi 2007). Sedangkan Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan.

Indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut (Robbins, 2008) adalah fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Disiplin

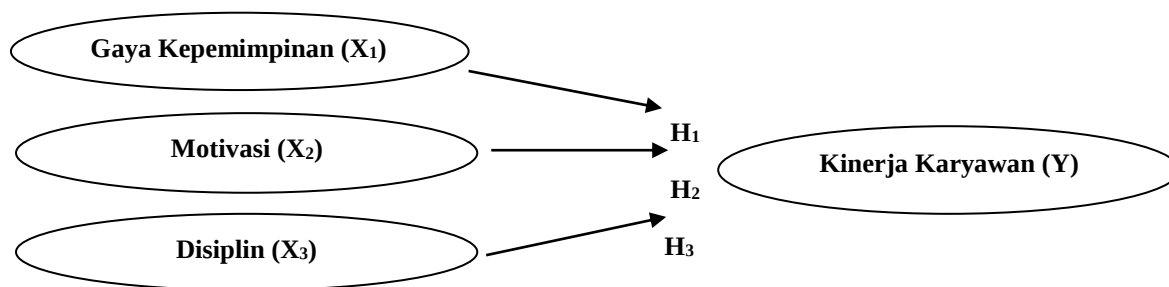
Disiplin berasal dari bahasa Latin "discipline" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Seorang pekerja yang menjalankan disiplin kerja dengan baik tentunya mempermudah sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2013:194) kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator untuk mengukur disiplin menurut (Mohammad Ali, 2010) adalah kualitas disiplin kerja, kualitas pekerjaan, kompensasi yang diperlukan, lokasi, dan konservasi.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka pemikiran disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan dan terkait yang digunakan untuk membuat hipotesis. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas, yaitu Standar Operasional Prosedur (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3), serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun model penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber : Data Olahan, 2017

Gambar 1. Model Penelitian

Dengan kerangka pemikiran yang ada maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁** : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru.
- H₂** : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru.
- H₃** : Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Indah Logistik Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 38 orang karyawan tetap. Dalam penelitian ini, penarikan sampel menggunakan metode sensus. Artinya dari populasi yang ada, keseluruhannya akan digunakan sebagai sampel penelitian yaitu berjumlah 38 orang karyawan tetap.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, digunakan dua variabel, yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) yang merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain, terdiri dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin. Ada juga variabel terikat (*Dependent Variable*) yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yaitu Kinerja Karyawan.

Instrument Penelitian

Untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, maka digunakanlah instrument penelitian. Instrument penelitian yang digunakan bertujuan untuk dapat menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Dalam penelitian ini, instrument yang peneliti gunakan berupa angket. Dalam setiap pernyataan yang tercantum dalam angket, peneliti memberikan skala pengukuran. Skala pengukuran variabel yang peneliti gunakan adalah skala likert. Skala likert merupakan skala yang membedakan kategori tertentu dengan jarak tertentu dan jarak antar kategorinya sama. Skala likert tidak memiliki nilai nol mutlak.

Teknik Analisis Data

Analisis Karakteristik Responden

Responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap dimensi–dimensi gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan. Dimana para responden akan dibagi berdasarkan karakteristik yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk memberikan deskripsi tentang data variabel–variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Data yang dilihat adalah jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai rata-rata.

Uji Angket

Data yang telah dikumpulkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap instrument penelitian agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Sehingga dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (*valid*) atau tidaknya suatu angket. Kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah bila korelasi setiap faktor tersebut bernilai positif dan lebih besar dari 0,3 (>0,3).

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden. pengujian reliabilitas angket hanya dilakukan satu kali (*one shot*), dengan menggunakan fitur *Cronbach's Alpha* pada *SPSS for Windows* versi 19. Apabila nilai *cronbach's Alpha* > 0,60 maka angket dikatakan telah *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Pada saat penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka penguji perlu melakukan uji asumsi klasik agar pendugaan tidak bias. Asumsi tersebut adalah asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Pengujian ini perlu dilakukan karena adanya konsensus yang mungkin terjadi jika asumsi tidak bisa dipenuhi.

Uji Normalitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam melakukan uji normalitas, dapat dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik diagonal pada grafik *normal P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *one sample kolmogorov Smirnov*. Untuk dasar pengambilan keputusan, suatu data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, dan/atau nilai *KSZ* dari pengujian ini lebih besar dari 0,05 dengan uji *one sample kolmogorov Smirnov*.

Tujuan dari uji heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam melakukan uji heterokedastisitas, terdapat beberapa metode yaitu dengan melihat penyebaran data pada grafik *scatterplot* atau dengan uji *glejser*. Data dikatakan tidak heterokedastisitas jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y pada grafik *scatterplot* dan/atau nilai signifikansi dari pengujian ini lebih besar dari 0,05 dengan uji *glejser*.

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat diketahui dengan melihat nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Data dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika $VIF < 10$ dan nilai toleransi yang $> 0,1$.

Uji Auto Korelasi

Menurut Umar Husein (2011:182) mendefinisikan uji autokorelasi sebagai berikut : “Autokorelasi adalah dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian”.

Untuk data *cross section*, akan diuji apakah terdapat hubungan yang kuat di antara data pertama dan kedua, data kedua dengan ke tiga dan seterusnya. Jika ya, telah terjadi autokorelasi. Hal ini akan menyebabkan informasi yang diberikan menjadi menyesatkan. Oleh karena itu, perlu tindakan agar tidak terjadi autokorelasi. Pada pengujian autokorelasi digunakan uji Durbin-Watson untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi pada model regresi dan berikut nilai Durbin Watson yang diperoleh melalui hasil estimasi model regresi. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan perhitungan nilai statistik Durbin-Watson.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel terikat (Y). Adapun model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dengan melakukan pengujian secara simultan menggunakan uji F, dan pengujian secara parsial menggunakan uji t.

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sam terhadap variabel terikat. Dikatakan secara bersama – sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$ pada $\alpha = 5\%$.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* saat mengevaluasi model regresi yang terbaik (Ghozali, 2011).

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dikatakan variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$ pada $\alpha = 5\%$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu metode analisis dimana data-data yang ada dikumpulkan atau dikelompokkan kemudian data-data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif. Variabel yang digunakan dalam

penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil analisis statistik deskriptif ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Max	Min	Average	Ket
Gaya Kepemimpinan (X_1)	3,18	2,95	3,06	Cukup Baik
Motivasi (X_2)	3,32	2,87	3,03	Cukup Baik
Disiplin (X_3)	3,32	3,03	3,22	Cukup Baik
Kinerja Karyawan (Y)	3,26	2,95	3,22	Cukup Tinggi

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Nilai rata – rata skor variabel Gaya Kepemimpinan tertinggi sebesar 3,18 hal ini berarti komunikasi dan pemberian kesempatan bagi karyawan untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri cukup baik. Serta rata – rata skor terendah variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 2,95 terdapat pada pemberian penghargaan sesuai dengan kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki kinerja yang bagus belum tentu selalu mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

Nilai rata – rata variabel Motivasi tertinggi sebesar 3,32 terdapat pada suka melaksanakan tugas yang menantang yang berarti karyawan yang bekerja lebih senang jika ada tugas baru yang lebih menantang dan tidak monoton. Dan skor terendah variabel Motivasi sebesar 2,87 yang terdapat pada perasaan aman dalam melakukan pekerjaan. Artinya, karyawan yang bekerja di perusahaan merasa keamanan yang diberikan dari perusahaan cukup baik dan dapat menjamin keamanan selama bekerja.

Nilai rata – rata variabel Disiplin tertinggi sebesar 3,32 terdapat pada 3 (tiga) pernyataan yaitu mengarah pada mengikuti arahan & saran perbaikan, jarak tempat tinggal, dan selalu menaati aturan dalam perusahaan. Dan skor terendah variabel Disiplin sebesar 3,03 yang terdapat pada datang tepat waktu pada saat bekerja. Artinya, Ketepatan waktu yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru cukup baik akan tetapi masih butuh peningkatan dalam segi ketepatan waktu untuk datang ke tempat kerja.

Nilai rata – rata variabel Kinerja Karyawan tertinggi sebesar 3,36 terdapat pada kualitas kerja karyawan yang satu lebih baik daripada karyawan lainnya. Dan skor terendah variabel Kinerja Karyawan sebesar 2,95 yang terdapat pada efisiensi waktu selama bekerja. Artinya, karyawan menyadari bahwa efisiensi waktu yang diberikan karyawan selama bekerja masih di nilai rendah dan tentunya harus lebih di efisiensi agar mencapai kinerja yang lebih maksimal.

Uji Angket

Data yang telah dikumpulkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap instrument penelitian agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Sehingga dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	0,3	Keterangan
$X_{1.1}$	0,669		Valid
$X_{1.2}$	0,453		Valid
$X_{1.3}$	0,610		Valid
$X_{1.4}$	0,538		Valid
$X_{2.1}$	0,592		Valid
$X_{2.2}$	0,523		Valid
$X_{2.3}$	0,436		Valid
$X_{2.4}$	0,803		Valid
$X_{2.5}$	0,335		Valid
$X_{3.1}$	0,530		Valid
$X_{3.2}$	0,761		Valid
$X_{3.3}$	0,782		Valid
$X_{3.4}$	0,691		Valid
$X_{3.5}$	0,498		Valid
$Y_{.1}$	0,545		Valid
$Y_{.2}$	0,672		Valid
Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation		
$Y_{.3}$	0,646		
$Y_{.4}$	0,727		

Y _{.5}	0,494	Valid
Y _{.6}	0,382	Valid

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Hasil uji validitas terhadap variabel standar operasional prosedur, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan setiap variabel memiliki nilai *corrected item – total correlation* > 0,30. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini valid.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,760	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,757	Reliabel
Disiplin (X ₃)	0,844	Reliabel
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,811	Reliabel

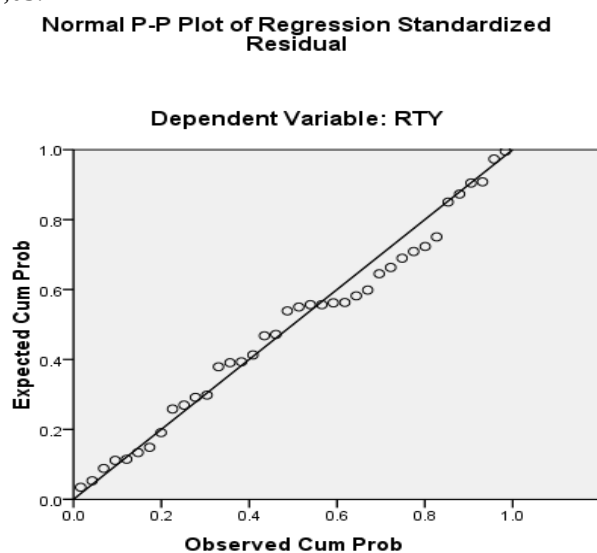
Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel standar operasional prosedur, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan setiap variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik diagonal pada grafik *normal P-P Plot of regression standardized residual* atau uji *one sample kolmogorov Smirnov* dengan nilai $KSZ > 0,05$.



Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Gambar 2. Uji Normalitas Data

Dapat dilihat hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik – titik berada tidak jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Yang artinya variabel dalam instrumen penelitian ini normal.

Tabel 6. Uji Normalitas Instrumen Penelitian

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sign	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,878	0,423	Normal
Motivasi (X ₂)	0,786	0,567	Normal
Disiplin (X ₃)	1,081	0,193	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,607	0,855	Normal

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Dari tabel menunjukkan hasil uji normalitas terhadap variabel standar operasional prosedur, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai KSZ dan *Asymp. Sig.* > 0,05. Sehingga

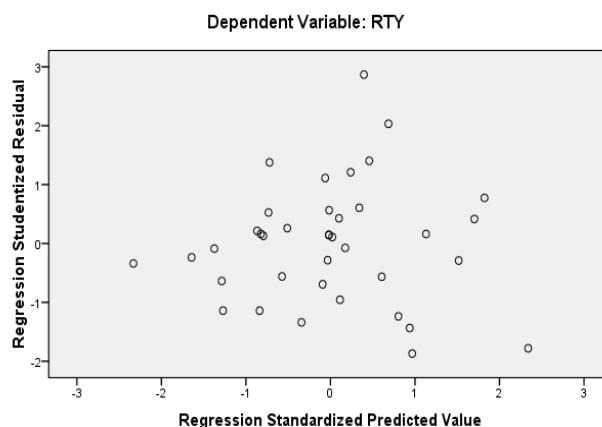
Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru (Andi Oh, Sarli Rahman, dan Antoni Putra)

dilihat dari grafik *normal P-P Plot of regression standardized residual* dan tabel uji *one sample kolmogorov Smirnov*, berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini normal.

Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Scatterplot



Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Gambar 3. Uji Heterokedastisitas Data

Dari gambar 3 di atas, dapat dilihat hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang menandakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada keseluruhan variabel dalam instrumen penelitian.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas Instrumen Penelitian

Variabel	Sign	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,345	Tidak Heterokedastisitas
Motivasi (X_2)	0,623	Tidak Heterokedastisitas
Disiplin (X_3)	0,475	Tidak Heterokedastisitas

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Hasil uji heterokedastisitas terhadap variabel standar operasional prosedur, kepemimpinan, dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Artinya, dengan melihat grafik *scatterplot* dan tabel uji *glejser* berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolrc	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,871	1,149	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi (X_2)	0,635	1,547	Tidak terjadi Multikolinieritas
Disiplin (X_3)	0,647	1,545	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Terlihat bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada auto korelasi positif	Tolak	$0 < d < 1,2614$
Tidak ada auto korelasi positif	No Decision	$1,2614 \leq d \leq 1,7223$
Tidak ada korelasi negative	Tolak	$2,7386 < d < 4$
Tidak ada korelasi negative	No Decision	$2,2777 \leq d \leq 2,7386$
Tidak ada auto korelasi positif atau negatif	Diterima	$1,7223 < d < 2,2777$

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Dengan demikian setelah di perhitungkan dan di bandingkan dengan tabel DurbinWatson, bahwa nilai Durbin-Watson pada tabel 9 adalah sebesar 1,916 berada diantara dl dan 4-du, yakni $1,6819 < 1,916 < 2,3181$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel standar operasional prosedur, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,284	0,436	
X1	0,307	0,122	0,304
X2	0,353	0,142	0,351
X3	0,258	0,115	0,313

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Adapun model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,284 + 0,307 X_1 + 0,353 X_2 + 0,258 X_3$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut Nilai Konstanta (a) sebesar 0,284 yang berarti apabila standar operasional prosedur, kepemimpinan dan lingkungan kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 0,284 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,307 yang berarti jika variabel indenpenden lainnya tetap dan standar operasional prosedur mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,307 satuan. Koefisien bernilai positif artinya gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,353 yang berarti jika variabel indenpenden lainnya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,353 satuan. Koefisien bernilai positif artinya motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,258 yang berarti jika variabel indenpenden lainnya tetap dan disiplin mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,258 satuan. Koefisien bernilai positif artinya disiplin yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Model (Uji F)

Uji F untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru maka perlu dilakukan pengujian secara simultan atau uji F.

Tabel 11. Uji Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F hitung	F tabel	Ket
1 Regression	6,849	3	2,283	15,042	2,88	.000 ^a
Residual	5,161	34	0,152			
Total	12,01	37				Signifikan

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil F_{hitung} adalah 15,042 lebih besar dari nilai F_{tabel} adalah 2,88 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05%, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara bersama – sama Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana jika nilai *Rsquare* mendekati satu maka variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 12. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	0,570	0,532	0,38959

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*AdjustedR square*) yang diperoleh sebesar 0,532. Hal ini berarti 53,2% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin, sedangkan sisanya 46,8% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 13. Uji Signifikan Secara Parsial

Model	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
1 (Constant)	0,652	2.03224	0,519	
X1	2,526		0,016	Berpengaruh dan Signifikan
X2	2,488		0,018	Berpengaruh dan Signifikan
X3	2,238		0,032	Berpengaruh dan Signifikan

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Dari tabel di atas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan 2,526 lebih besar dari t_{tabel} 2,032 dan nilai signifikan 0,016 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima. Artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi 2,488 lebih besar dari t_{tabel} 2,032 dan nilai signifikan 0,018 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima. Artinya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin 2,238 lebih besar dari t_{tabel} 2,032 dan nilai signifikan 0,032 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima. Artinya disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis deskriptif, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan faktor yang dianggap cukup baik oleh responden dalam menaikkan Kinerja Karyawan. Serta hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel Gaya Kepemimpinan juga menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai yang positif dan signifikan, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imam Fauzi (2011), bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil analisis secara deskriptif, diketahui bahwa salah satu indikator Gaya Kepemimpinan mengenai “Pemimpin anda menghargai dan memuji para karyawan yang kinerjanya bagus” memiliki rata – rata skor terendah. Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan, Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Artinya salah satu bagian dari Gaya Kepemimpinan ada yang dinamakan Kebiasaan. Gaya Kepemimpinan yang diberikan atasan harus lebih ditingkatkan dengan cara pimpinan harus membiasakan diri lebih menghargai karyawan – karyawan yang sudah memiliki kinerja bagus, baik itu dengan penghargaan material maupun bersifat pujian. Karena karyawan akan lebih merasa dihargai ketika mendapatkan penghargaan ataupun pujian langsung dari pimpinan mereka.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja merupakan faktor yang dianggap cukup baik oleh responden dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan

pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel Motivasi Kerja yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai yang positif dan signifikan, artinya faktor Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Danieal Arfan Aruan (2013), bahwa Motivasi kerja dan Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil analisis secara deskriptif, diketahui bahwa salah satu indikator Motivasi Kerja mengenai “Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan” memiliki rata – rata skor terendah. Menurut Latief (2012) mengemukakan bahwa “Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.” Artinya, semakin besar motivasi yang dilakukan ataupun yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan – karyawannya maka karyawan juga akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Motivasi yang kuat oleh pimpinan kepada karyawannya akan mendorong keinginan kerja yang lebih besar pula dan tentunya akan memberikan kualitas hasil kerja yang bagus. Jika kualitas hasil kerja karyawan bagus maka Kinerja Karyawan dalam perusahaan akan lebih baik dan akan membuat karyawan semangat dalam menjalani pekerjaannya.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa variabel Disiplin memiliki penilaian yang baik dalam Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan hasil regresi linear dan pengujian secara parsial (uji t) yang menunjukkan nilai yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru. Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudarmo dan Hendika Swasti Lukita (2011), Gaya kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin kerja berpengaruh parsial signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana jika semakin tinggi disiplin dari karyawan yang bekerja akan berdampak meningkatnya kinerja yang dihasilkan.

Dari hasil analisis secara deskriptif, diketahui bahwa salah satu indikator Disiplin mengenai “Saya datang tepat waktu dalam bekerja” memiliki rata – rata skor terendah. Menurut Sinambela (2012) mengatakan “Berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara variabelkinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai”. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang diciptakan seorang karyawan maka semakin tinggi juga kinerja yang diberikan oleh karyawan tersebut. Meskipun ada kemungkinan terdapat hubungan timbal balik dimana kinerja dapat mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan, akan tetapi secara umum justru disiplin kerja lah yang lebih mendominasi pada kinerja.

PENUTUP

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah hasil pengujian secara parsial (uji t), menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai yang positif dan signifikan. Artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan yang dimiliki perusahaan semakin baik, maka Kinerja Karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru juga akan meningkat.

Dari hasil pengujian secara parsial (uji t), menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai yang positif dan signifikan, artinya apabila karyawan diberikan Motivasi dalam bekerja, maka Kinerja Karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru juga akan meningkat.

Dari hasil pengujian secara parsial (uji t), menunjukkan bahwa variabel Disiplin memiliki nilai yang positif dan signifikan. Artinya, apabila Disiplin karyawan semakin baik, maka Kinerja Karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru juga akan meningkat.

Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan sebaiknya perusahaan perlu mengkaji ulang Gaya Kepemimpinan di dalam perusahaan, agar karyawan merasa bahwa pimpinan lebih peduli terhadap mereka.

Pimpinan juga sebaiknya langsung turun ke lapangan untuk memberikan motivasi. Karena motivasi yang diberikan oleh seorang atasan dan seorang pimpinan tentunya berbeda. Mulai dari segi manajemen serta isi dari motivasi tersebut. Karyawan yang termotivasi akan memberikan kinerja yang jauh lebih baik.

Diperlukan sanksi untuk aspek disiplin, dalam hasil uji angket para karyawan juga sadar akan disiplin yang diberikan oleh pribadi mereka rendah. Dengan dibentuknya sanksi untuk aspek disiplin maka akan membuat disiplin dalam diri para karyawan juga meningkat. Sanksi yang dimaksud bisa dalam bentuk teguran dari pimpinan langsung, ataupun teguran secara tertulis agar para karyawan mendapatkan efek jera.

Pada point target pengiriman kontainer harus di lihat berdasarkan musim dan tren pada saat itu. Target yang ditentukan oleh perusahaan ini bersifat tetap. Seharusnya perusahaan menaikkan target pengiriman satu bulan sebelum hari raya besar seperti lebaran, natal, tahun baru, imlek, dan hari besar lainnya. Dimana para pengguna jasa pengiriman harus memastikan stok barang mereka tersedia sebelum hari besar tersebut.

Manajemen pada umumnya menggunakan prinsip POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) untuk membantu agar manajemen pada perusahaan berjalan dengan seharusnya. Untuk PT. Indah Logistik Pekanbaru diperlukan bagian Planning yang lebih handal agar target pengiriman dapat disesuaikan dan dapat memaksimalkan kinerja dari karyawan. Mengingat dari 20 bulan yang diteliti oleh penulis hanya 3 bulan yang mencapai target sementara sisanya tidak mencapai target. Maka kondisi seperti ini dirasa tidak efektif dan tidak efisien menurut penulis.

Penelitian ini dibatasi pada variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan mengingat masih terdapat adanya faktor lain yang juga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ali, Mohammad. (2010). *Metodologi dan Aplikasi. Riset Pendidikan*. Bandung : Pustaka Cendekia Utama.
- Arfan Aruan, Daniel. (2013). *Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (persero) Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 1. Nomor 2.
- Baharuddin Latief, 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Mega Mulia Servindo Di Makassar*. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi. Volume 1, Nomor 2, Agustus 2012.
- Uno, Hamzah. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Fauzi, Imam. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit SKT BRAK BL 53 PT. Djarum Kudus*.
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani, 2009, *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Heidjrachman dan Husnan. 2012. *Manajemen Personal*. Yogyakarta : BPFE.
- Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini, 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat Hal 256.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sitanggang, Crimson. 2008. *Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar*. Jurnal Penelitian Ekonomi, UNDIP Semarang.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan pengembangan SDM (teori, Dimensi pengukuran dan implementasi dalam organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarmo, dkk. (2011). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan*. Jurnal Sains Terapan. Volume 2. Nomor 1.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Teguh Sulistiyani. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia konsep, Teori dan pengembangan dalam konteks organisasi Publik*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Winardi. J. (2007). *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada.