

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

Akhdad Nurrofi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang

Email: akhmadsantoso71@yahoo.co.id

ABSTRACT

Employee performance in a company is needed. This research concerning employee performance problem, Samples used by all population are 36 respondents with Samleng Census technique data analysis used instrument test, multiple regression analysis and hypothesis test. The results of this study Partial regression coefficient Motivation work (X1) on employee work discipline. After analyzed obtained value tcount X1 (3.602) > ttable (2.03), then Ho is rejected and Ha accepted the conclusion of variables Motivation of work have a positive and significant impact on employee discipline. 2. Partial Regression Coefficient of Leadership Style (X2) on Employee Work Discipline. After analyzed, tcount X2 (4,549) > ttable (2.03), hence Ha accepted and Ho rejected conclusion of Leadership Variable have positive and significant influence to employee work discipline. Partial regression coefficient Motivation work (X1) on employee performance. After analyzed obtained value tcount X1 (1.396) > ttable (2.03), then Ho is rejected and Ha accepted the conclusion of work motivation variable and has no effect and not significant on employee performance. 4. Partial Regression Coefficient of Leadership Style (X2) on employee performance. After analyzed obtained value tcount X2 (3.895) > ttable (2.03), then Ha accepted and Ho rejected conclusion Variable Style Leaders have a positive and significant impact on employee performance. Regression coefficient Discipline work (Y1) on Employee Performance. After analyzed obtained tcount Y1 (6,075) > ttable (2.03), hence Ha accepted and Ho rejected conclusion Variable of work discipline have positive and significant effect to employee performance.

Keywords: Motivation Leadership style, Employee Diversity, and Employee Performance

Pendahuluan

PT. Ritra Logistik Indonesia di Semarang adalah salah satu perusahaan yang terus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya.

Pada perusahaan ini terdapat masalah dimana karyawan memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang dapat dilihat dari tabel 1. dibawah ini :

Tabel 1. Jumlah ketidakhadiran karyawan

No	Bulan	Jumlah persentase (%) karyawan yang terlambat masuk
1	Januari	3,41%
2	Februari	3,21 %
3	Maret	3,71 %
4	April	2,22 %

5	Mei	3,02 %
6	Juni	3,21 %
7	Juli	3,42 %
8	Agustus	3,61 %
9	September	3,95 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran mengalami pada bulan febuari 3,41 %, sedangkan bulan febuari mengalami penurunan menjadi 3,21 %, maret mengalami kenaikan, menjadi 3,71%, sedangkan bulan April mengalami penurunan menjadi, 2,22 %, sedangkan bulan mei sampai September mengalami kenaikan. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa karyawan belum sepenuhnya disiplin dalam bekerja, dengan ketidak disiplin akan berdampak kinerja karyawan yang kurang optimal. Karena penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi oleh Organisasi masih belum sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam kaitannya dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan, tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pemimpin dan bawahan pada organisasi tersebut dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan serta disiplin kerja dampaknya pada kinerja karyawan perusahaan.

Telaah Pustaka dan Pengembangan Model

1. Pengaruh variabel Motivasi kerja terhadap disiplin kerja

Motivasi kerja adalah daya dorongan, yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan, tenaga dan waktunya dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Siagian (2006). Selanjutnya George and Jones (2005) menjelaskan bahwa (1) motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) motivasi kerja mengandung 2 tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi dengan adanya keyakinan tersebut karyawan akan merasa punya tanggungjawab dalam pekerjaannya

sehingga karyawan disiplin dalam beraktivitas kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Nugroho, Marwanto, (2014). Suniastuti, Suana, (2011), dengan penemuan hasil penelitian bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang keenam yang di ajukan peneliti adalah sebagai berikut :

H₁: Ada pengaruh positif motivasi terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi dan merupakan suatu posisi kunci. Setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik (Hasibuan, 2012).

Secara empiris, adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin sejalan dengan yang dilakukan oleh hal ini sesuai dengan penelitian Suniastuti, Suana, (2011), Baskoro, Susanti, (2012), Iswara, Sudharma (2014), dengan penemuannya bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja juga dipengaruhi oleh motivasi

kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang keenam yang di ajukan peneliti adalah sebagai berikut:

H₂: Ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

3. Pengaruh variabel Motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja adalah daya dorongan, yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan, tenaga dan waktunya dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi dengan adanya keyakinan tersebut karyawan akan merasa punya tanggungjawab dalam pekerjaannya sehingga karyawan disiplin dalam beraktivitas kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Suranto, Lestari, (2014). Suparno, Sudarwanti, (2014), dengan penemuan hasil penelitian bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang keenam yang di ajukan peneliti adalah sebagai berikut :

H₃: Ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi dan merupakan suatu posisi kunci. Setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik (Hasibuan, 2012). Secara empiris, adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin sejalan dengan yang dilakukan oleh hal ini sesuai dengan penelitian Suranto, Lestari, (2014), dengan penemuannya bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang keenam yang di ajukan peneliti adalah sebagai berikut:

H4: Ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

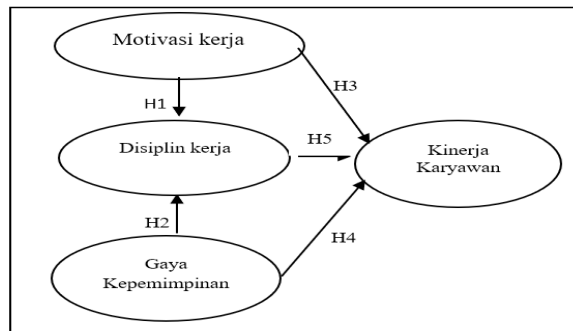
Disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin untuk mencegah peneribosan waktu dan energi. Disiplin berusaha untuk mencegah permulaan kerja yang terlambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya sehingga dengan begitu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Rivai (2004), Syadam (2005), seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang tinggi jika konsekuen, konsisten, taat asas, tanggungjawab, atas tugas yang diamanatkan kepadanya. Suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Hal ini diperkuat penelitian Heny Sidanti (2015), yang menyatakan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai sipil sekretariat DPRD Kabupaten

Madiun. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang ketujuh yang di ajukan peneliti adalah sebagai berikut:

H5: Ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran Teoritis



METODE PENELITIAN
Definisi Operasional Variabel Dan
Indikator Empirik

Definisi ini dimaksudkan untuk menjabarkan variabel kedalam

indikator yang lebih terperinci, sehingga akan mempermudah pengamatan maupun pengukurannya. Pengukuran secara operasional adalah :

Tabel 2. Definisi Konsep dan Definisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Pengertian	Indikator
1	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya	- Promosi - Prestasi kerja - Penghargaan - Keberhasilan dalam bekerja Sunyoto (2012)
2	Kepemimpinan (X2)	Gaya kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi, setingkat maupun yang lebih rendah dari padanya dalam berpikir agar perilaku yang semula individualistik dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasi	- Pengarahan - Partisipatif - Komunikasi - Keteladanan Parlinda dan Wahyudin (2009)

3	Disiplin (Y1)	Disiplin dapat diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Ketaatan terhadap ketentuan jam kerja - Tingkat kehadiran karyawan - Ketaatan terhadap peraturan dasar - Ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan <p>Sutrisno (2011:94)</p>
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil fungsi kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas pekerjaan - Kuantitas pekerjaan - Kerjasama - Tanggung jawab <p>Wirawan (2009:166)</p>

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga Singarimbun, (1997). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Perusahaan di Semarang yaitu sebesar 36 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk diselidiki Umar(2003). Sampel adalah himpunan dari unsur-unsur yang sejenis atau universum. Pada penelitian ini jumlah Sampel yang diambil keseluruhan dari jumlah populasi atau sensus sampling.

Untuk sekedar ancar-ancar maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyek besar dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih Arikunto, (2009) Dengan dasar tersebut maka penulis menetapkan jumlah sampel yang diambil adalah keseluruhan jumlah populasi atau sensus sampling.

Metode Analisa Data

Analisa Data

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis hubungan antara independen variabel motivasi kerja (X_1) dan Gaya kepemimpinan (X_2) terhadap dependen variabel Disiplin kerja (Y_1) kinerja pegawai (Y_2) Model penelitian yang diajukan adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \mu$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1$$

Dimana :

Y_1 = Disiplin kerja

Y_2 = Kinerja karyawan

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi parsial variabel penelitian

μ = Faktor penelitian lain yang tidak terdeteksi

Analisa Data Analisis Regresi Linier Berganda
 Analisis Regresi linier berganda menggunakan keamatan hubungan Variabel Independen

(Motivas kerja (X_1) Gaya kepemimpinan (X_2) terhadap Variabel Dependent(Disiplin kerja dan Kinerja karyawan).

Tabel3. Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.041	2.250		.907	.371
Motivasi	.391	.109	.426	3.602	.001
GayaKepem	.532	.117	.537	4.549	.000

a. Dependent Variable: Disiplinkerja

Sumber : Hasil analisis regresi linier berganda,

Model persamaan regresi linier berganda hasil penelitian yang didapat

$$Y = 0,426 X_1 + 0,537 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Apabila variabel X_1 (Motivasi kerja) dianggap konstan maka 1 satuan variabel Motivasi kerja menaikkan Disiplin kerja karyawan 0,426.
2. Apabila variabel X_2 (Gaya Kepemimpinan) dianggap konstan maka 1 satuan variabel

Gaya kepemimpinan menaikkan Disiplin kerja karyawan 0,537.

Dari analisa persamaan regresi linier berganda dapat diketahui bahwa besarnya untuk $0,426b_1 + 0,537b_2$ hal ini menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh adalah Motivasi kerja yang memberikan pengaruh lebih besar dibanding dengan variabel yang lain yaitu Gaya Kepemimpinan.

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.426	1.230		1.973	.057
Motivasi	.074	.053	.116	1.396	.172
GayaKepem	.296	.076	.353	3.895	.000
Disiplinkerja	.526	.087	.610	6.075	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil analisis regresi linier berganda,

Model persamaan regresi linier berganda hasil penelitian yang didapat

$$Y_2 = 0,116 X_1 + 0,353 X_2 + 0,610 Y_1 + e$$

Apabila variabel X_1 (Motivasi kerja) dianggap konstan maka 1 satuan variabel Motivasi kerja tidak bisa menaikkan kinerja karyawan 0,116. Apabila variabel X_2 (Gaya Kepemimpinan) dianggap konstan maka 1 satuan variabel Gaya kepemimpinan menaikkan kinerja karyawan 0,353. Apabila variabel Y_1 (Disiplin Kerja) dianggap konstan maka 1 satuan variabel Disiplin kerja menaikkan kinerja karyawan 0,610.

Dari analisa persamaan regresi linier berganda dapat diketahui bahwa besarnya untuk $0,116 X_1 + 0,353 X_2 + 0,610 Y_1$ hal ini menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh adalah Disiplin kerja yang memberikan pengaruh lebih besar dibanding dengan variabel yang lain yaitu Gaya Kepemimpinan. Sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian koefisiensi regresi parsial

1. Koefisien regresi parsial Motivasi kerja (X_1) terhadap disiplin kerja karyawan. Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_1 (3.602) > t_{tabel} (2,03)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulan variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan.
2. Koefisien regresi parsial Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Disiplin kerja karyawan. Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_2 (4.549) > t_{tabel} (2,03)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak kesimpulan Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan.
3. Koefisien regresi parsial Motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja

karyawan. Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_1 (1.396) > t_{tabel} (2,03)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulan variabel Motivasi kerja dan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien regresi parsial Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan. Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_2 (3.895) > t_{tabel} (2,03)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak kesimpulan Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Koefisien regresi Disiplin kerja (Y_1) terhadap Kinerja karyawan. Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} Y_1 (6,075) > t_{tabel} (2,03)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak kesimpulan Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian Motivasi kerja (X_1)

Variabel Motivasi kerja ($t_{hitung} = 3.602$) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Perusahaan hal ini diperkuat dengan penelitian Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ida Ayu Putu Septy Diantari Ni Made Yuniari (2012) dalam penelitian ini mengatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja karyawan sebagai variabel yang mempengaruhi Disiplin kerja karyawan bahwa Motivasi kerja yang berada pada dimensi sangat baik dan diharapkan dari pihak karyawan Perusahaan bisa mempertahankan Motivasi kerja yang penuh dengan persaingan dan kompetitif yang

dihadapi oleh karyawan yang membutuhkan.

Sedangkan variabel motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung} 1.396$ dengan angka signifikan $0,172 > 0.05$.

Gaya Kepemimpinan (X_2)

Variabel Gaya Motivasi kerja ($t_{hitung}=4.549$) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan Perusahaan di Semarang hal ini diperkuat dengan penelitian Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Iswara, Sudhirma (2012), Suniastuti, Suana, (2011), Tri Widodo, (2010). dalam penelitian ini mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja karyawan pada urutan pertama sebagai variabel yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Sedangkan variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} = 3.895$ dengan angka signifikan 0.000.

Disiplin kerja (Y_1)

Variabel Disiplin kerja ($t_{hitung}=6,075$) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Karyawan Perusahaan di Semarang hal ini diperkuat dengan penelitian Suranto, Lestari, (2014), Setiyawan dan Waridin, (2006), dan hasil penelitian Listianto dan Setiaji (2007), dalam penelitian ini mengatakan pengaruh yang positif dan signifikan dari Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Koefisien regresi parsial Motivasi kerja (X_1) terhadap disiplin kerja

karyawan. Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_1 (3.602) > t_{tabel} (2,03)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulan variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan.

2. Koefisien regresi parsial Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Disiplin kerja karyawan. Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_2 (4.549) > t_{tabel} (2,03)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak kesimpulan Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan.
3. Koefisien regresi parsial Motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan. Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_1 (1.396) > t_{tabel} (2,03)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulan variabel Motivasi kerja dan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi parsial Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan. Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_2 (3.895) > t_{tabel} (2,03)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak kesimpulan Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Koefisien regresi Disiplin kerja (Y_1) terhadap Kinerja karyawan. Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} Y_1 (6,075) > t_{tabel} (2,03)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak kesimpulan Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 36 karyawan dan alat analisis yang digunakan analisis regresi linier, agar hasil analisisnya lebih lengkap maka penelitian yang akan datang perlu menambahkan sampel dan menggunakan alat analisis yang lebih baik lagi.
2. Untuk mencari penelitian terdahulu begitu sulit sehingga peneliti tidak bisa mencari jurnal, atau tesis untuk sebagai pelengkap dalam penelitian ini, dan peneliti hanya bisa menyampaikan penelitian terdahulu menggunakan beberapa jurnal dan skripsi yang telah dibuat oleh mahasiswa-mahasiswa di tahun kemarin.

Rekomendasi

Berdasarkan pada hasil penelitian terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk peningkatan kinerja pegawai, penulis dapat sarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk variabel Gaya kepemimpinan pada indikator perngarahandiharapkan dapat menyesuaikan keadaan karyawan.
2. Agar disiplin kerja semakin meningkat maka perusahaan hendaknya lebih fokus terhadap pemberian motivasi karyawan seperti halnya :
 - a. Perlunya prosedur atau standar kerja yang ada yang bisa diimplementasikan oleh karyawan. Caranya dengan membuat prosedur atau standar kerja yang mampu dipahami dan diimplementasikan oleh semua karyawan.
 - b. Perlu diterapkan pemberian pengarahan kepada karyawan agar dapat bekerja sesuai aturan dan standar

kerja yang diharapkan oleh organisasi.

- c. Perlunya peningkatan pengawasan melekat dari segenap pimpinan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Reza, Regina .2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa. *Skripsi. Semarang*: Universitas Diponegoro.
- Alfiandri.2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Volume 10, Nomor 1, Januari 2010: 37 – 47*
- Bjorklund, Christina .2011. Work Motivation-Studies of its Determinants and Outcomes. *Thesis Stockholm School of Economics EFI, The Economic Research Institute.*
- B. Anderson & D.J Geldenhuys.2011. The Relationship Between Absenteeism and Employer-Sponsored Child Care. *Southern African Business Review Volume 15 Number*
- Bangsawan, I Gst Ngr Bagus Putra. 2012. Analisis Faktor – Faktor yang Menentukan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT BPR Luhur Damai Tabanan. *Skripsi .Denpasar* :Universitas Udayana
- Branham, Charles. 2010. *The Role of Discipline in Leading Safety Performance. Management Quarterly, Vol. 51, No. 2.*
- Chaundhary, Nupur . 2012. Impact of Employee Motivation on

- Performance (Productivity) In Private Organization. *International Journal of Business Trends and Technology- volume2Issue4*
- Chowdhury, Mohammad. 2010. Some Factors in Increasing the Motivation to Employees Discipline. *Journal of Business Management Vol. 1(9), pp*
- Dewi, Wibowo Felicia. 2009. Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Pengembangan karir Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang). *Thesis Universitas Diponegoro .*
- Erza, Rizky Nanda. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Lestari di Kota Pekanbaru. *Skripsi. Universitas Diponegoro*
- Gneezy, Uri .2011 .What Motivates Employees According to Over 40 Years of otivation Surveys. *International Journal of Manpower, Vol. 18 No. 3, 1997, pp. 263-280.*
- Gouzali , Saydam. 2006 .*Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : PT Gunung Agung.
- Gusti, Messa Media. 2012. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. *Skripsi. Universitas Negeri Semarang*
- Gutierrez, Melchor dkk. 2010. Perception of Motivational Climate and Teachers Strategies to Sustain Dicipline as Predictors of Intrinsic Motivation in Physical Education. *The Spanish Journal of Psychology 2010, Vol 13 No.2, 597-608.*
- Hasibuan .2007 .*Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dari Kunci Keberhasilan*. Jakarta : CV . Haji Masagung
- Gibson, Jane Whitney .2009 .Dicipline: Still A Four Letter Word . *Journal of Business & Economic Research , Volume 4 , Number 1.*
- Kheruniah, Ade Een. A Teacher Personality Competence Contribution To A Student Study Motivation and Dicipline To Fiqh Lesson. *International Journal of Scientific & Technology Research Volume 2, Issue 2, February 2013.*
- Lin, Pei Yu (2009) . The Correlation Between Management and Eemployee Motivation In Sasol Polypropylene Business in South Africa . *Thesis. Faculty of Economics Management and Sciences, University of Pretoria.*
- Martoyo, Susilo. 2007 .*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1 Yogyakarta :BPFE
- Murcia, Juan Antonio Moreno. 2009 . Motivation, Diciplined Behaviour, Equal Treatment and Dispositional Flow in Physical Education Students. *The Journal of International Social Research Volume ¼ Summer 2008.*
- Murti, Aprilia & Hudiwinarsih, Gunasti. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian*

- Accounting Review Volume 2, No 2, July 2012, Pages 215 – 228.*
- Omowumi, Omojola, Ph.D & Osamede, Amen M.Sc. 2011. Motivation and Job Performances Among Nurses In the Ekiti State Environment of Nigeria. *International Journal of Pharma and Bio Sciences Vol2/Issue 2/Apr-Jun 2011.*
- Prasad, Prahlad. 2011. Employee Drives & Role of Motivation Factors. 2011. *VSRD-IJBMR, Vol 1 (4), 2011, 253-261.*
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan ke 8 Jakarta : Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan ke 3 Jakarta : Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi 8 Jakarta : Prehallindo
- Saleem, Rizwan. 2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management Vol. 5, No. 11*
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 16 Bandung: Alfabeta.
- Suniastuti, Ni Putu Ester. 2011. Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai perusahaan daerah parker kota Denpasar. *Skripsi. Denpasar* : Universitas Udayana.
- Susanty, Aries & Baskoro, Sigit Wahyu. 2012. 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 2012.*
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106-115.*
- Tintami, Lila, Dr, Pradhanawati, Ari M.S & Dr. Susanto, Hari N., M.Si. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Diponogoro Journal of Social and Politic tahun 201, Hal 1-8.*
- Wiley, Carolyn. What Motivates Employees According to Over 40 years of Motivation Surveys. 2011. *International Journal of Manpower, Vol 18 No. 3, 1997, pp 263-280.*
- Wirawan, Nata. 2002. *Statistik (Statistik Deskriptif)*. Denpasar. Keraras Mas.
- Yukl. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta : Index