

**ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN, GAYA
KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada Perusahaan Otobus Jaya Indah Semarang)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

Arie Pramudhita Hartanto

NIM. 12010110130187

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2015

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Arie Pramudhita Hartanto
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110130187
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA
PERUSAHAAN OTOBUS JAYA INDAH
SEMARANG)**
Dosen Pembimbing : Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.

Semarang, 18 Desember 2015

Dosen Pembimbing,

(Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.)

NIP. 197004251997021001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Arie Pramudhita Hartanto
NIM : 12010110130187
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA
PERUSAHAAN OTOBUS JAYA INDAH
SEMARANG)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal: 31 Desember 2015

Tim Penguji

1. Dr. EdyRahardja, S.E.,M.Si. (.....)
2. Drs. Mudji Rahardjo, SU (.....)
3. Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Arie Pramudhita Hartanto, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Perusahaan Otobus Jaya Indah Semarang)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan / atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 18 Desember 2015
Yang membuat pernyataan,

(Arie Pramudhita Hartanto)
NIM. 12010110130187

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Barang Siapa Ingin Mutiara Harus Berani Terjun
Di Lautan Yang Dalam”

(Ir. Soekarno)

“Aku tidak takut doaku ditolak tapi aku lebih takutkan aku tidak
diberi hidayah untuk terus berdoa”

(Umar bin Khattab)

*“Life is Like riding a bicycle.
To keep your balance, you must keep moving”*

(Albert Einstein)

Skripsi ini ku persembahkan untuk :

Keluargaku tercinta, Papa, Mama dan Mbak Meis

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi perlunya kinerja karyawan yang baik bagi Perusahaan Otobus Jaya Indah sebagai bus pariwisata. Keberadaan Perusahaan Otobus Jaya Indah ini sebagai penyedia jasa bus pariwisata yang berada di Semarang perlu untuk diperhatikan, karena harus dipersiapkan dengan baik dalam segala hal untuk mendukung keberadaan PO.Jaya Indah tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kedisiplinan, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Otobus Jaya Indah Semarang.

Penelitian ini menggunakan metode teknik sensus dengan sampel penelitian berjumlah 50 orang dari populasi karyawan Perusahaan Otobus Jaya Indah Semarang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian mendapatkan bahwa persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0.447 X_1 + 0.456 X_2 + 0.639 X_3$.

Berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator dalam penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Pada pengujian asumsi klasik, model regresi bebas multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan berdistribusi normal. Variabel yang paling besarnya itu variabel motivasi sebesar 0,639, sedangkan variabel yang paling kecil yaitu variabel kedisiplinan sebesar 0,447. Hasil penelitian mendapatkan bahwa seluruh variabelin depen den berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependennya.

Kata kunci: Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research is motivated the need for a good performance for the Company's employees Otobus Jaya Indah as buses. The existence of this Indah Jaya Otobus Company as a tourist bus service providers located in Semarang need to be considered, as should be well prepared in every way to support the existence of PO. The Indah Jaya. This study aimed to examine the influence of discipline, leadership styles, and motivation on the performance of the Company's employees Otobus Jaya Indah Semarang.

This study uses census techniques with a sample of the population amounted to 50 Company employees Otobus Jaya Indah Semarang. The analytical method used is multiple linear regression. Results of the study found that the regression equation as follows: $Y = 0.447 X1 + 0.456 X2 + 0.639 X3$.

Based on statistical data analysis, indicators in this study are valid and reliable. In the classic assumption test, regression model multicollinearityfree, does not occur heteroskedastisitas, and normal distribution. The biggest variable is the variable of motivation at 0.639, whereas the smallest variable variable discipline at 0.447. Results of the study found that all independent variables positive and significant effect on the dependent variable.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Otobus Jaya Indah Searang)”.Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Bimbingan, dorongan dan bantuan dariberbagai pihak sangat membantu dalam penyusunan skrip sini, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Suharnomo, S.E. M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini
3. Bapak Rizal Hari Magnadi, S.E., M.M., selaku dosen wali yang telah memberikan dukungan dan arahan selama mas astudi.
4. Seluruh dosen pengajar, staff dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
5. Kedua orang tua tercinta Ir. Imam Triarso, M.Si & Apriliani Indah Rosilah H, Mbak Meis yang telah memberikan motivasi, bimbingan, dan nasihat. Terima kasih atas segala kesabaran, kasih sayang serta doanya sehingga skripsi ini dapat terwujud.

6. Ibu Wartini selaku Pimpinan Perusahaan Otobus Jaya Indah Semarang, beserta karyawan Perusahaan Otobus Jaya Indah Semarang yang telah memberikan ijin dan membantu untuk kelancaran penelitian ini.
7. Para responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
8. Kekasih tercinta Naila Faizul Muna, S.Kep terima kasih telah menjadi penyemangat selama ini.
9. Teman seperjuangan: Kak Anggarin, Kak Uud, Kak Rizal, Kak Seto, Kak Aulia, Kak Riyan, Kak Hafizh, Kak Dafiq, Kak Bowo beserta semua anggota PMKK dan seluruh teman-teman R1 Manajemen 2010 yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terima kasih telah memberikan keceriaan, pengalaman, & persahabatan.
10. Seluruh kawan-kawan Badan Eksekutif Mahasiswa 2013/2014 yang telah memberikan pengetahuan dalam segala bidang.
11. Keluarga Taman Joglo Café terima kasih atas bantuan, dan kerjasamanya selama ini.
12. Terima kasih juga kepada Kak Ayam, Dek Rilo yang menghambat skripsi ini dan Dedek-dedek emez yang telah mengisi hari-hari yang indah di masa lalu.
13. Teman-teman TIM I KKN 2014 Desa Jumoyo, Kec.Salam, Kab.Magelang: Ervina, Bondan, Lingling, Ferandi, Andra, Keken, Aufan, Haris, Zainab, Gustin, Eveline, Rizko Bapak & Ibu Kades terima kasih untuk persahabatan dan pengalaman yang tak terlupakan.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang juga telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Semarang, 18 Desember 2015

Penulis,

Arie Pramudhita Hartanto

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	12
1.4 Sistematika Penulisan	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	

2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 Kinerja Karyawan	15
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.1.2 Kedisiplinan	17
2.1.2.1 Pengertian Kedisiplinan	18
2.1.2.2 Tujuan Kedisiplinan	19
2.1.2.3 Jenis-Jenis Kedisiplinan	20
2.1.2.4 Indikator Kedisiplinan	22
2.1.3 Gaya Kepemimpinan	23
2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	23
2.1.4 Motivasi	31
2.1.4.1 Definisi Motivasi	31
2.1.5 Penelitian Terdahulu	36
2.2 Kerangka Pemikiran	39
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	41
3.1.1 Variabel Penelitian	41
3.1.2 Definisi Operasional	42
3.2 Jenis dan Sumber Data	45
3.3 Populasi dan Penentuan Sampel	45
3.2.1 Populasi	45
3.2.2 Sampel	45

3.4 Metode Pengumpulan Data	46
3.5 Teknik Pengolahan Data	47
3.6 Teknik Analisis Data	47
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	47
3.6.1.1 Uji Validitas.....	47
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	48
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.6.2.1 Uji Normalitas	49
3. 6.2.2 Uji Multikolonieritas	49
3. 6.2.3 Uji Heteroskedastisitas	50
3.6.3 Uji Regresi Berganda.....	51
3.6.4 Pengujian Hipotesis	51
3.6.4.1 Uji Parsial (Uji t)	52
3.6.4.2 Uji Kelayakan Model (Uji F).....	53
3.6.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	53
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	54
4.1.1 Deskripsi Perusahaan	54
4.1.2 Gambaran Umum Responden	54
4.1.2.1 Jenis Kelamin dan Usia Responden	55
4.1.2.2 Status Responden	56
4.1.2.3 Pendidikan Responden	57

4.2 Analisis Hasil Penelitian	57
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	57
4.2.1.1 Uji Validitas	57
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	59
4.2.2. Analisis Deskriptif	59
4.2.2.1 Jawaban Responden Mengenai Kedisiplinan	61
4.2.2.2 Jawaban Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan..	63
4.2.2.3 Jawaban Responden Mengenai Motivasi.....	66
4.2.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	68
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	71
4.2.3.1 Uji Normalitas	71
4.2.3.2 Uji Multikolinearitas	74
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas	74
4.2.4 Uji Regresi.....	76
4.2.5 Uji <i>Goodness of Fit</i>	77
4.2.5.1 Uji Kelayakan Model (Uji F)	77
4.2.5.2 Uji Determinasi (R^2)	78
4.2.5.3 Uji Parsial (Uji t)	78
4.3 Pembahasan	80
4.3.1 Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan	80
4.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	81
4.3.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	83

BAB V PENUTUP.....	86
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	87
5.3 Saran.....	87
5.4 Agenda Penelitian Mendatang.	89
Daftar Pustaka	90
Lampiran – lampiran	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Pendapatan PO Jaya Indah Tahun 2012-2014	8
Tabel 1.2	Tabel Penilaian Kerja Karyawan PO. Jaya Indah	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1	Variabel dan Indikator	43
Tabel 4.1	Jenis Kelamin dan Usia Responden	55
Tabel 4.2	Status Responden	56
Tabel 4.3	Pendidikan Responden	57
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Validitas	58
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Reabilitas	59
Tabel 4.6	Jawaban mengenai Kedisiplinan	61
Tabel 4.7	Diskripsi Indeks Jawaban Atas Kedisiplinan	62
Tabel 4.8	Jawaban mengenai Gaya Kepemimpinan	63
Tabel 4.9	Diskripsi Indeks Jawaban Atas Gaya Kepemimpinan	65
Tabel 4.10	Jawaban mengenai Motivasi	66
Tabel 4.11	Diskripsi Indeks Jawaban Atas Motivasi	68
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.13	Deskripsi Indeks Jawaban Atas Kinerja Karyawan	70
Tabel 4.14	Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov	71
Tabel 4.15	Hasil Pengujian Multikolinearitas	74
Tabel 4.16	Hasil Analisis Regresi	76
Tabel 4.17	Hasil Uji F	77
Tabel 4.18	Hasil Uji Determinasi.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	39
Gambar 4.1 Pengujian Normalitas Histogram	72
Gambar 4.2 Pengujian Normalitas PP Plot	73
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Surat Ijin Penelitian	93
Lampiran B Kuesioner dan Tabulasi Hasil Kuesioner.....	95
Lampiran C Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	105
Lampiran D Hasil Uji Asumsi Klasik	113
Lampiran E Hasil Uji Goodness of Fit	117

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era modernisasi dan globalisasi saat ini kebutuhan masyarakat dalam menjalankan aktivitasnya semakin meningkat. Seiring kemajuan tersebut perkembangan sarana transportasi sangat dibutuhkan sebagai alat penunjang aktivitasnya. Hal tersebut terlihat dari perkembangan transportasi di Indonesia, salah satunya transportasi darat yaitu transportasi bus.

Semakin berkembangnya jumlah penduduk dan semakin besarnya minat masyarakat menggunakan jasa transportasi darat, khususnya jasa transportasi bus untuk melakukan *tour* atau bepergian ke berbagai daerah, menyebabkan semakin banyak para pengusaha baru yang melihat peluang bisnis dalam bidang jasa transportasi bus dalam bentuk Perusahaan Otobus (PO) yang melayani antar kota antar provinsi atau dalam provinsi maupun untuk jasa pariwisata. Saat ini di Kota Semarang yang merupakan kota terbesar di Jawa Tengah telah banyak unit bisnis baru yang bermunculan serta semakin bertumbuhnya bisnis-bisnis baru di Kota Semarang. Hal ini diikuti pula dengan perkembangan bisnis dalam bentuk jasa transportasi khususnya PO di Kota Semarang yang semakin pesat. Hal ini

dibuktikan dengan semakin banyak PO baru yang bermunculan di Kota Semarang sehingga menyebabkan persaingan antar PO semakin ketat.

Kebutuhan masyarakat untuk bepergian jauh sangat besar ditambah dengan berkembangnya industri pariwisata di Indonesia merupakan hasil kerja keras pemerintah. Pemerintah telah mengusahakan berbagai fasilitas akomodasi, biro perjalanan, promosi, rekreasi, penyediaan sarana angkutan darat, laut maupun udara, pendidikan kepariwisataan, kemudahan wisata ke Indonesia maupun investasi di bidang industri pariwisata yang diharapkan sebagai sumber pemasukan devisa.

Transportasi adalah alat penunjang yang paling utama dalam industri pariwisata. Transportasi merupakan alat untuk mengangkut pergerakan orang atau barang yang pada hakikatnya telah dikenal secara alamiah sejak manusia ada di bumi ini, meskipun pergerakannya masih secara sederhana (Ismayanti, 2009). Dari tahun ke tahun kebutuhan akan transportasi semakin banyak sehingga pemerintah harus menyediakan sarana dan prasarana agar pergerakan itu dapat berlangsung dengan aman, nyaman, lancar serta ekonomis. Sebagian besar masyarakat Indonesia menggunakan sarana transportasi darat dalam melakukan perjalanan pariwisata seperti mobil pribadi dan angkutan umum karena itu dirasa sangat ekonomis.

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 bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Zesbendri dan Aryanti (2009) menyebutkan, bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Ardanadkk (2011), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Iriani (2010) menambahkan, bahwa kedisiplinan

karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja, maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Keteraturan merupakan ciri utama organisasi atau perusahaan, sedangkan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi atau perusahaan yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikendaki (Tohardi, 2002).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut Thoha (2010), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Brahmasari dan Suprayetno (2008), menyebutkan, kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Gaya kepemimpinan

yang sesuai dengan situasi dan kondisi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Faktor lain yang juga meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Hariandja (2007) menyebutkan, bahwa motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Menurut Azwar (2001), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2009), motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Pentingnya motivasi kerja disampaikan oleh Handoko (2000), sebagai kekuatan pendorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan dirinya. Shadare (2009) juga menyebutkan motivasi karyawan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena pentingnya

motivasi tersebut, maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berawal pada tahun 1973, Bapak Anas dan Ibu Wartini yang tinggal di Kota Semarang membangun usahanya dengan mendirikan sebuah travel jurusan Semarang-Pekalongan, kemudian pada tahun 1977 membuka travel jurusan Semarang-Purwokerto. Usaha ini berjalan dengan baik dan meningkat pesat sehingga beliau memutuskan pada tahun 1986 membeli kembali sebuah bus dengan jenis yang sama. Dan itu dilakukan hingga saat ini. Perusahaan ini berkembang dengan pesat sehingga untuk mengefektifkan kinerja pada akhirnya perusahaan menambah karyawan.

PO Jaya Indah termasuk industri bidang jasa transportasi yang menjadi salah satu perusahaan yang menyediakan jasa pariwisata untuk menyewakan bus untuk antar kota antar provinsi. Dengan fasilitas yang diberikan yaitu *reclining* seat, TV LCD, VCD, tape, karaoke, full AC.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti, terlihat bahwa faktor kedisiplinan karyawan pada perusahaan PO Jaya Indah ini sangat kurang. Kondisi ini ditandai dengan seringnya karyawan datang terlambat. Padahal untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan perlu adanya disiplin kerja yang baik dari para pegawai. Disiplin merupakan suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan

akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Terkait gaya kepemimpinan di PO Jaya Indah, pimpinan perusahaan memiliki gaya memimpin otoriter, dengan kebiasaan bersikap keras dan tegas terhadap karyawannya. Gaya kepemimpinan seperti ini selalu memusatkan perhatiannya pada penyelesaian suatu pekerjaan, dan ia melaksanakannya dengan cara memberi perintah, biasanya tidak peduli akan reaksi pengikutnya. Pimpinan seperti ini sering manakut-nakuti dan menuntut kepatuhan yang tinggi, dengan cara komunikasi satu arah. Dari sisi positifnya, dengan gaya kepemimpinan seperti ini, maka apa yang ingin mereka kerjakan biasanya terlaksana cepat dan dengan cara yang mereka inginkan. Namun, keburukannya adalah ia sering membuat para pengikutnya sakit hati, suasana kerja mereka penuh dengan ketakutan, dan tingkat kegelisahan mereka sangat tinggi.

Motivasi karyawan di PO Jaya Indah cenderung kurang, hal ini diketahui dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada beberapa karyawan. Karyawan kurang bersemangat di dalam melakukan pekerjaan. Menurut penuturan pimpinan perusahaan, tiap bulan perusahaan bersama seluruh karyawannya melakukan evaluasi guna mengetahui pencapaian hasil per bulannya. Apabila telah mencapai target, maka karyawan PO Jaya Indah tersebut diberikan *reward* untuk memotivasi agar kedepannya lebih giat dalam melakukan pekerjaan. Namun pemberian *reward* ini masih kurang memotivasi karyawan. Terbukti dengan masih banyaknya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada 5 orang karyawan menunjukkan fenomena, bahwa 4 orang karyawan mengatakan mereka berharap pimpinan perusahaan tidak bersikap terlalu keras dalam memimpin karyawannya. Sedangkan 1 orang lainnya mengatakan gaya pimpinan perusahaan yang demikian bukan merupakan masalah yang berarti bagi mereka. Yang mereka harapkan adalah adanya kenaikan gaji untuk semua karyawan.

Berikut ini data yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan bidang jasa ini menurun dengan melihat data pendapatan perusahaandari tahun 2012-2014 sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data Pendapatan PO. Jaya Indah Tahun 2012-2014

Tahun	Jumlah Pendapatan PO Jaya Indah (Rp.)
2012	2.184.822.000
2013	2.051.909.000
2014	1.913.842.000

Sumber: PO Jaya Indah Semarang, 2015

Dari penjelasan dan data di atas menunjukkan bahwa jumlah pendapatan PO Jaya Indah selama 3 tahun berturut-turut mengalami penurunan. Berdasarkan penuturan dari pemilik, bahwa penurunan jumlah pendapatan ini diantaranya disebabkan oleh kinerja karyawan yang menurun, seperti karyawan yang tidak tepat waktu dalam menjemput penyewa, kurang disiplinnya karyawan serta kurang dapat merawat bus. Oleh karena adanya kondisi yang demikian ini, maka telah menimbulkan berbagai keluhan dari konsumen sehingga permintaan jasa

transportasi PO. Jaya Indah menjadi berkurang untuk menjadikan PO. Jaya Indah menjadi jasa transportasi yang baik dan terdepan di mata masyarakat, maka diperlukan kedisiplinan, gaya kepemimpinan, dan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PO.Jaya Indah memiliki rentang penilaian kinerja bagi tiap karyawannya yang digunakan sebagai tolak ukur pencapaian kerja dalam setiap periode. Berikut ini tabel yang digunakan oleh PO. Jaya Indah:

Tabel 1.2
Tabel Penilaian Kerja Karyawan PO. Jaya Indah

No	Kelompok	Faktor Prestasi				Prestasi	Keterangan
		Kualitas	Kuantitas	Keandalan	Sikap		
1.	Mandor	3	2	3	3	2,75	Cukup
2.	Administrasi Keuangan	2	3	5	4	3,5	Baik
3.	Administrasi Pemasaran	4	4	4	4	4	Baik
4.	Supir	3	4	3	4	3,5	Baik
5.	Kondektur	1	1	2	2	1,5	Kurang
6.	Teknisi	1	2	1	3	1,75	Kurang
7.	Keamanan	3	3	4	2	3	Baik
Prestasi Karyawan		2,4	2,7	3,1	3,1	2,9	Cukup

Sumber: PO Jaya Indah Semarang, 2015

Keterangan:

0 – 1 : Sangat Kurang

1,1 – 2 : Kurang

2,1 – 3 : Cukup

3,1 – 4 : Baik

4,1 – 5 : Baik Sekali

Secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PO. Jaya Indah Cukup Baik, namun masih perlu untuk ditingkatkan lagi. Bila ditinjau menurut kelompok kerja hasil tersebut terbagi dalam 4 kategori yakni : mandor (2,75) cukup, administrasi keuangan (3,5) baik, administrasi pemasaran (4) baik, supir (3,5) baik, kondektur (1,5) kurang, teknisi (1,75) kurang, keamanan (3) baik.

Bila ditinjau dari faktor prestasi karyawan hasilnya : faktor keandalan (3,1) yang meliputi unsur mengikuti instruksi kehati-hatian dan kerajinan memiliki hasil baik, sama halnya dengan faktor sikap yang meliputi unsur sikap terhadap instruksi dan kerjasama memiliki rata-rata nilai yang sama. Sedangkan untuk faktor kuantitas (2,7) meliputi *output* pekerjaan rutin dan pekerjaan ekstra, kecepatan dalam mengerjakan memiliki nilai cukup. Dan yang terakhir yaitu adalah faktor kualitas (2,4) memiliki rata-rata nilai yang paling rendah, namun masih masuk dalam kategori cukup.

Dari tabel penilaian kinerja karyawan diatas menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki karyawan PO. Jaya Indah sebenarnya sudah cukup baik, akan tetapi jika ditelaah kembali masih banyak sektor yang perlu diperbaiki.

Penelitian tentang kedisiplinan sudah banyak dilaksanakan oleh para peneliti. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Mark Alexander (2000), Aris Baharuddin (2012) kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian oleh Satrijo Budiwibowo (2014) hasil penelitian berpengaruh negatif antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

Terkait penelitian tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ronald Sukwadi (2014) dan Aurelia Potu (2013). Hasil berbeda didapatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bernadine Vita (2015) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Secara umum hasil penelitian mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi (2014) dan Masood Asim (2013). Hasil berbeda didapat dari penelitian yang dilakukan oleh Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2013) bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **:“Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan(Studi pada Karyawan Perusahaan Bus Pariwisata PO. Jaya Indah Semarang)”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan seperti halnya pada PO. Jaya Indah Semarang ini adalah rendahnya kinerja karyawan yang mengakibatkan permintaan terhadap jasa persewaan bus PO. Jaya Indah dari tahun ke tahun cenderung mengalami penurunan. Menurut hasil dari *researchgap* dari penelitian-penelitian terdahulu dimana kedisiplinan terjadi perbedaan hasil penelitian yang dilakukan Mark Alexander (2000) dengan Satrijo Budiwibowo (2014), dalam gaya kepemimpinan terjadi perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ronal Sukwadi (2014) dengan Bernadine Vita (2015), dalam motivasi terjadi perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masood Asim (2013) dengan Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2013). Berdasarkan permasalahan di atas dapat dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. 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.

3. Bagi almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi semua pihak yang membutuhkannya.

1.4. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.