

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAYADI SAMUDERA LINE SURABAYA

Muhammad Sahron

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17
Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45,
Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Kota
Surabaya, Jawa Timur, Indonesia
sahron31@gmail.com

Sjamswana Juana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17
Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45,
Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Kota
Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jayadi Samudera Lines. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan instrumen penelitian menggunakan kuisioner. Analisis yang digunakan untuk menarik kesimpulan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan mendapatkan nilai Sig 0,00 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05. yang berarti terdapat pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t untuk variabel motivasi mendapatkan nilai Sig 0,00 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05. yang berarti terdapat pengaruh dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t untuk variabel X_3 mendapatkan nilai Sig 0,039 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05 yang berarti terdapat pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja yang ditunjukkan dari Nilai p-value atau signifikansi sebesar 0,00 dibawah taraf nyata 0,05.

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

PENDAHULUAN

PT Jayadi Samudra Lines merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan transportasi laut dan pelayanan penyaluran bahan bakar minyak di wilayah Surabaya, Gresik dan sekitarnya dengan segmentasi pengangkutan produk bahan bakar jenis HSD (High Speed Diesel) dan MFO (Marine Fuel Oil). PT Jayadi Samudera Lines merupakan mitra dari PT. Patraniaga, anak perusahaan Pertamina dalam penjualan produk MIGAS non subsidi. PT Jayadi Samudera Lines dalam operasionalnya memiliki fokus penyediaan kebutuhan bahan bakar konsumen saat berlabuh di selat atau laut dimana konsumen melabuhkan kapalnya.

Tingkat persaingan usaha yang tinggi dalam bidang penyediaan transportasi supply bahan bakar untuk kebutuhan kapal sebagaimana terlihat dari banyaknya kompetitor PT Jayadi Samudra Lines, membuat perusahaan harus mampu memberikan kualitas yang tinggi, baik dari sisi produk ataupun layanan perusahaan terhadap konsumen itu sendiri. Tingginya kualitas produk dan layanan yang dihasilkan oleh suatu perusahaan merupakan hasil dari adanya kinerja yang baik dari keseluruhan elemen sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, khususnya sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia atau yang disebut karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam meraih tujuan-tujuan perusahaan. Berada dalam persaingan transportasi supply bahan bakar dengan fokus area penjualan diatas laut, Karyawan di PT Jayadi Samudra Lines memiliki dinamika yang berbeda dengan karyawan yang wilayah operasionalnya didarat. Dalam pemenuhan layanan terhadap konsumen contohnya, karyawan di PT Jayadi Samudra Lines lebih banyak memberikan pelayanan di wilayah laut daripada didaratan, layanan didaratan lebih pada layanan administratif dan pemasaran. Fokus operasional yang berada di area laut inilah yang membuat dinamika yang dihadapi karyawan sangat berbeda, dimana baik dari kemudahan cara melayani, kecepatan waktu pelayanan, dan kemudahan berkomunikasi akan sangat berbeda apabila dibandingkan dengan di darat.

Lebih seringnya interaksi di wilayah laut dari pada daratan pada operasional PT Jayadi Samudra Lines disebabkan karena konsumen utama perusahaan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayaran, dimana setiap tahapan operasional pelayanan seperti jadwal pengisian bahan bakar, jumlah kebutuhan dan jenis bahan bakar itu sendiri, dikomunikasikan bersama awak kapal sebagai pemegang keputusan atas operasional kapal dan bukan dikomunikasikan dengan pihak administrasi perusahaan konsumen yang berada didaratan.

Dari semua uraian tersebut maka kinerja karyawan yang tinggi merupakan hal sangat penting dalam kesuksesan PT Jayadi Samudra Lines. Kinerja sendiri adalah suatu pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja sendiri haruslah dapat diukur dengan jelas agar mampu menunjukkan tingkat kemampuan dari seorang karyawan. Dengan ukuran-ukuran tersebut maka perusahaan juga memiliki dasar yang jelas dalam menentukan strategi yang tepat dalam memenangkan persaingan pasar dengan adanya informasi yang akurat dari sumber daya yang dimiliki untuk bersaing, khususnya informasi sumber daya manusia atau karyawan.

Beberapa faktor sering ditengarai memiliki pengaruh terhadap suatu kinerja karyawan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang dipilih oleh seorang atasan dalam memimpin bawahannya atau perusahaan itu sendiri. Gaya kepemimpinan meliputi cara

seorang pemimpin menyampaikan setiap tugas dan wewenang, ketegasan dalam, menerapkan suatu kebijakan atau sistem perusahaan itu sendiri, dan masih banyak lagi.

Setiap perusahaan pastilah memiliki dinamikanya masing-masing yang meniscayakan adanya perbedaan dalam gaya kepemimpinan pada setiap atasan disuatu perusahaan. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang dikenal dalam teori-teori organisasi maupun sumber daya manusia seperti gaya kepemimpinan otokritas, demokratis, birokratis, neurokratis, dan laissez-faire. Gaya kepemimpinan adalah juga suatu strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin guna mengendalikan dan memberikan pengaruh terhadap bawahan guna berpartisipasi mencapai tujuan bersama. Ada banyak ukuran tentang bagaimana seorang pemimpin yang baik itu sendiri, namun keseluruhan dari pendapat yang ada memiliki satu kebenaran umum yaitu seorang pemimpin yang baik bukan hanya tahu memberikan arahan maupun perintah, tetapi juga memberikan contoh atau teladan. Dengan teladan tersebut maka seorang bawahan dapat menghormatinya dan berfikir sejalan dengan pemikiran pemimpinnya.

Disamping gaya kepemimpinan, motivasi yang terdapat pada karyawan juga merupakan factor yang dapat mempengaruhi kinerja. motivasi sendiri adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Motivasi juga merupakan keseluruhan proses pemberian sesuatu kepada pegawai agar mereka mau dan suka bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Motivasi juga merupakan sebab efektif dari setiap gerak aktifitas manusia. Motivasi adalah factor penggerak seorang karyawan yang bisa muncul akibat sebab internal maupun eksternal karyawan itu sendiri. Sebab internal seperti keinginan untuk memiliki penilaian yang baik dari atasan guna mendapatkan karir yang cemerlang maupun sebab eksternal seperti adanya interaksi positif antar karyawan yang membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan kondusif.

Gaji dan insentif bisa jadi merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi seorang karyawan. PT Jayadi Samudera Lines memiliki beberapa insentif dalam sistem perusahaannya. Insentif tidak hanya terkait dengan satu divisi semata yaitu pemasaran, namun secara keseluruhan, sistem perusahaan memberikan insentif diluar gaji bagi karyawan seperti adanya tunjangan-tunjangan. Namun sejauh ini perusahaan belum mengetahui tingkat motivasi karyawan apalagi jika dikaitkan dengan kinerjanya.

Meskipun gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan sudah sangat baik dan motivasi untuk berprestasi dalam diri karyawan sangat tinggi, disiplin merupakan hal yang patut untuk didalami dalam kaitan membentuk suatu kinerja karyawan yang tinggi dan optimal. Kedisiplinan dapat diartikan sebagai keadaan dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang

berlaku. Disiplin kerja sangat menentukan tingkat keberhasilan pencapaian suatu perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi, maka setiap target perusahaan akan sulit untuk tercapai karena akan ada beberapa tahapan atau pekerjaan yang tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan dan mempengaruhi pencapaian perusahaan secara umum. Disiplin kerja tidak dapat diwujudkan dalam waktu yang singkat ataupun karena adanya hukuman atas suatu pelanggaran tertentu. Lebih dari itu, disiplin kerja haruslah suatu hasil kesadaran dari seorang karyawan akan pentingnya disiplin dalam mensukseskan tujuan-tujuan perusahaan.

RUMUSAN MASALAH

Meskipun gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan sudah sangat baik dan motivasi untuk berprestasi dalam diri karyawan sangat tinggi, disiplin merupakan hal yang patut untuk didalami dalam kaitan membentuk suatu kinerja karyawan yang tinggi dan optimal. Kedisiplinan dapat diartikan sebagai keadaan dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sangat menentukan tingkat keberhasilan pencapaian suatu perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi, maka setiap target perusahaan akan sulit untuk tercapai karena akan ada beberapa tahapan atau pekerjaan yang tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan dan mempengaruhi pencapaian perusahaan secara umum. Disiplin kerja tidak dapat diwujudkan dalam waktu yang singkat ataupun karena adanya hukuman atas suatu pelanggaran tertentu. Lebih dari itu, disiplin kerja haruslah suatu hasil kesadaran dari seorang karyawan akan pentingnya disiplin dalam mensukseskan tujuan-tujuan perusahaan. Oleh karena itu, permasalahan dapat dirumuskan adalah (1) Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jayadi Samudra Line Surabaya ?, (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jayadi Samudra Line Surabaya ?, (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jayadi Samudra Line Surabaya ?, dan (4) Apakah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jayadi Samudra Line Surabaya ?.

TUJUAN PENULISAN

Penulis menggunakan brand PT. Jayadi Samudra Line Surabaya sebagai objek adalah dengan tujuan, (1) Mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, (2) Mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, (3) Mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) Mengetahui pengaruh pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran karyawan tidak diikuti sertakan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia : Menurut Hasibuan (2013 : 10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan, dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Schuler, et al (2014 : 6) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2013 : 2) MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Mohammad Faisal Amir (2015 : 005) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahan outcome. Mohamad Mahsun (2014 : 025) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi planning atau organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2013) ada tiga kriteria yang harus dinilai dalam penilaian kinerjanya, di antaranya :

1. Hasil Tugas Individu. Manajemen menilai hasil sebagai kuantitas produksi, nota produksi, dan harga produksi per unit, total penjualan, peningkatan dollar dalam penjualan.
2. Perilaku. Hasil kinerja berdasarkan perilaku. beberapa hal yang bisa dinilai adalah gaya kepemimpinan, dan jumlah penawaran yang dilakukan oleh bagian penjualan.
3. Sifat. Kinerja dinilai dari nilai tingkah laku karyawan yang baik, rasa percaya diri, dan terlihat sibuk. Sifat adalah kriteria yang paling lemah, tetapi naif untuk mengabaikan realitas bahwa organisasi masih menggunakan kriteria sifat untuk menilai kinerja.

Mangkunegara (2013 : 67) mengatakan : Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain menurut Gibson dalam Nawawi (2013 : 213) mengemukakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya dikatakan pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi. Sedangkan Prawirosentono dalam Sutrisno (2011 : 170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam 37 rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2013 : 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja 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 atau dapat diukur.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rorimpandey, 2013).

Seorang pemimpin transformasional adalah orang yang merangsang dan memberikan inspirasi (mengubah) kepada pengikut untuk mencapai hasil yang luar biasa. Kepemimpinan transformasional berkembang dari kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional menghasilkan tingkat upaya dan kinerja karyawan yang melampaui apa yang akan terjadi dengan pendekatan transaksional saja. Selain itu, kepemimpinan transformasional lebih dari kepemimpinan karisma karena pemimpin transformasional mencoba untuk menanamkan dalam kemampuan pengikut untuk mempertanyakan pandangan tidak hanya mapan tetapi pandangan yang dipegang oleh pemimpin. Pemimpin memperhatikan kebutuhan, kepedulian dan perkembangan pengikut individu, mengubah kesadaran pengikut akan masalah dengan membantu mereka untuk melihat masalah lama dengan cara baru dan mereka mampu membangkitkan dan mengilhami pengikutnya untuk memadamkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan kelompok (Robbins dan Coulter, 2012). Kepemimpinan Transformasional, yaitu kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma. Kepemimpinan transformasional lebih menyerukan pada nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis (Rorimpandey, 2013). Gaya Pemimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan memengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Coulter, 2012).

Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kepemimpinan dimana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan berbagai visi organisasi. Kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual. Pada awalnya kepemimpinan transformasional ditunjukkan melalui tiga perilaku, yaitu karisma, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual. Namun pada perkembangannya, perilaku karisma kemudian dibagi menjadi dua, yaitu karisma atau idealisasi pengaruh dan motivasi inspirasional. Kepemimpinan transformasional meningkatkan kesadaran para pengikutnya dengan menarik cita-cita dan nilai-nilai seperti keadilan (justice), kedamaian (peace) dan persamaan (equality) (Surbakti dan Suharnomo, 2013).

Teori kepemimpinan transformasional adalah semua tentang kepemimpinan yang menciptakan perubahan positif dalam pengikut dimana mereka mengurus kepentingan satu sama lain dan bertindak dalam kepentingan kelompok secara keseluruhan (Warrilow, 2012). Kepemimpinan Transformasional memiliki pengertian yang bertujuan untuk perubahan. Sesuai dengan kepemimpinan secara alami yaitu adanya pergerakan untuk mencapai tujuan, maka tujuan yang dimaksud di sini adalah perubahan. Perubahan yang dimaksud diasumsikan sebagai perubahan ke arah yang lebih baik, menentang status quo dan aktif (Iensufiie, 2010).

Jadi dari beberapa pengertian gaya kepemimpinan transformasional menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya pemimpin yang mampu menyatukan seluruh karyawannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan, bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan. Lalu pemimpin akan memotivasi bawahan dengan merespon kebutuhan bawahan terkait pemberdayaan kompetensi dan menyesuaikan tujuan dan target dari bawahan seara individu, kelompok dan organisasi, yang berdampak pada kepercayaan bawahan terhadap kemampuan pemimpinnya sehingga meningkatkan kepercayaan diri bawahan, keterlibatan secara emosional, serta motivasi untuk meningkatkan target kinerja.

Pengertian Motivasi

Menurut Robbins (2003 : 213) dalam bukunya Perilaku Organisasi, mendefinisikan Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Jadi motivasi merupakan upaya yang ada dalam diri seseorang dalam memenuhi kebutuhannya guna mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya menurut Handoko, (2012 : 250) Motivasi

adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Motivasi adalah suatu hal yang terdapat dalam diri manusia dan mampu membuat manusia bergerak untuk mendapatkan sesuatu. motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan Sondang P. Siagian (2008 : 138). Motivasi adalah keadaan seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi (Handoko, 2001 dalam Darna, 2010:89). Menurut Darna (2010:87) Motivasi merupakan suatu bentuk transformasi perilaku dan kemampuan menjadi kinerja, seorang karyawan dengan berbagai motifnya berusaha bekerja dan menghasilkan produktifitasnya sesuai dengan tujuan individu ataupun organisasi. Pengetahuan tentang motivasi perlu dimiliki oleh setiap pimpinan atau setiap karyawan yang bekerja dengan bantuan orang lain dan yang bekerja dengan orang lain. Karena pada dasarnya permotivasi pada organisasi atau perusahaan oleh manajemen adalah merupakan suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan organisasi atau perusahaannya sehingga kerugian-kerugian dari karyawan dapat terpuaskan bersama dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi atau perusahaan tersebut.

Pendapat lain yaitu Robbins dan Judge (2008 : 222), menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apa pun, akan mempersempit fokus tersebut menjadi tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat kita terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Tiga elemen utama dalam definisi Robbins adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian, harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow (dalam Robbins, 20012 : 56), mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan untuk makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh

seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman: meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosi.
3. Kebutuhan sosial: meliputi kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan
4. Kebutuhan penghargaan : meliputi faktor-faktor internal seperti harga diri, prestasi, serta faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi apa yang mampu dia lakukan; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi diri, dan pemenuhan kebutuhan diri sendiri.

Teori hierarki kebutuhan Maslow ini menyiratkan manusia bekerja dimotivasi oleh kebutuhan yang sesuai dengan waktu, keadaan serta pengalamannya. Tenaga kerja termotivasi oleh kebutuhan yang belum terpenuhi di mana tingkat kebutuhan yang lebih tinggi muncul setelah tingkatan sebelumnya. Masing-masing tingkatan kebutuhan tersebut adalah kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, perwujudan diri. Dari fisiologis bergerak ke tingkat kebutuhan tertinggi, yaitu, perwujudan diri secara bertahap.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dan diterapkan dalam sebuah organisasi di perusahaan. Sebagian sistemasi pekerjaan didasari oleh tingkat disiplin seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. 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.

Handoko dalam Sinambela (2012) menjelaskan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan – peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi. Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2012) disiplin juga berarti bahwa setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Hasibuan (2013 : 193) mendefinisikan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Merujuk dari beberapa pemahaman mengenai disiplin dan kedisiplinan terdapat Hasibuan dalam Sinambela (2012) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kemampuan kerja

seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai aturan – aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan–aturan yang sudah ditetapkan. Hasibuan (2013 : 193) merumuskan bagaimana definisi sebuah kedisiplinan yang baik adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Memperdalam pengertian mengenai kesadaran menurut Hasibuan (2013 : 193) yaitu seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Maka dari itu, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan definisi–definisi mengenai disiplin kerja menurut para ahli dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah sebuah sikap atau perilaku sebuah organisasi yang memiliki kesadaran dan kesediaan untuk menaati peraturan–peraturan dan norma–norma yang diterapkan dalam sebuah perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis untuk terwujudnya tujuan perusahaan.

Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis mengajukan hipotesis pertama dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H1 : Diduga terdapat pengaruh dari variabel independen Gaya Kepemimpinan transformasional terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan PT. Jayadi Samudera Line Surabaya.
2. H2 : Diduga terdapat pengaruh dari variabel independen Motivasi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan PT. Jayadi Samudera Line Surabaya.
3. H3 : Diduga terdapat pengaruh dari variabel independen Disiplin Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan PT. Jayadi Samudera Line Surabaya.
4. H4 : Diduga terdapat pengaruh dari variabel independen Gaya Kepemimpinan transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan PT. Jayadi Samudera Line Surabaya.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data numerical atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis, sehingga diperoleh signifikansi hubungan antara variable yang diteliti. Penelitian ini menggunakan variabel independen (gaya kepemimpinan tranformasional, motivasi dan disiplin kerja) sebagai variabel bebas dan variabel dependen (kinerja karyawan) yang menjadi variabel terikat.

Dalam penelitian ini responden yang digunakan adalah karyawan PT JayadiSamudra Line Surabaya. Dalam penelitian ini data diperoleh dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala likert. Dan juga melakukan wawancara, dan mengambil data dari perusahaan atau internet, untuk mengolah data-data tersebut peneliti menggunakan analisis data regresi linier berganda yang diaplikasikan dalam SPSS versi 20.0.

Tempat dan Waktu

Penelitian dilaksanakan pada PT. Jayadi Samudra Line Surabaya yang berkedudukan di Tanjung Perak Surabaya. Waktu penelitian dilakukan 20 November 2017- 13 Pebruari 2018.

Jenis dan Sumber data

Agar penelitian mendapatkan hasil yang maksimal maka jenis data yang akan digunakan adalah :

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT. Jayadi Samudra Line Surabaya dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan. Data diperoleh dari kepustakaan.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT. Jayadi Samudra Line Surabaya dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dalam bentuk wawancara kepada karyawan PT. Jayadi Samudra Line Surabaya, maupun melalui observasi lapangan secara langsung.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dan dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan, buku-buku, jurnal-jurnal dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini. Data yang dibutuhkan antara lain sejarah dan perkembangan perusahaan, jumlah karyawan dan lain sebagainya yang mendukung penelitian.

Populasi

Menurut Sugiyono, (2011 : 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Jayadi Samudra Line Surabaya yang berjumlah 112 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2011 : 81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sampel dalam peneletian ini sebagaimana berdasarkan rumus slovin adalah 88 karyawan.

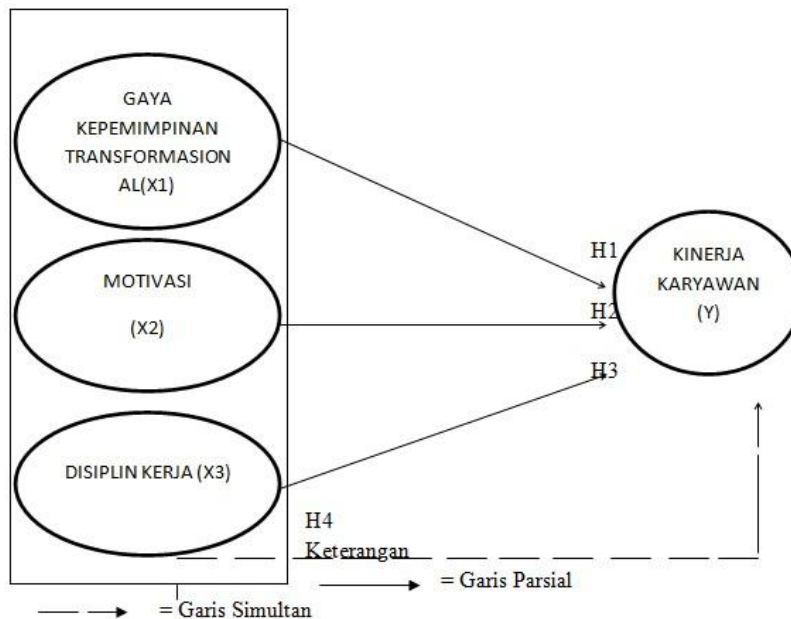
Variabel Operasional Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah, kerangka konseptual dan hipotesis, maka dapat ditentukan variabel penelitian, sehingga memudahkan untuk menentukan jenis dan sumber data yang digunakan. Menurut Sugiyono (2011:60-64) mendefinisikan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X1, X2 dan X3) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas merupakan faktor yang digunakan untuk melihat pengaruh terhadap permasalahan yang diteliti, variabel terikat yaitu faktor yang diteliti dan diukur untuk mengetahui apakah ada efek dari variabel bebas. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka dirumuskan variabel-variabel penelitian sebagai berikut :

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Defisi Operasional	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Timbul dari Seorang pimpinan atau manajer yang mampu mempengaruhi karyawan sesuai tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kharisma 2. Inspirasi 3. Stimulasi intelektual 4. Pertimbangan individu 	Likert
Motivasi (X2)	motivasi adalah proses dimana usaha seseorang yang bersemangat, diarahkan, dan berkelanjutan menuju pencapaian tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktualisasi diri 2. Penghargaan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan rasa aman 5. Kebutuhan fisik 	Likert
Disiplin Kerja (X3)	alat yang digunakan oleh para manajer agar karyawan mau mentaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran. 2. Ketaatan pada peraturan kerja. 3. Ketaatan pada standar kerja. 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis 	Likert
Kinerja (Y)	suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Kerjasama 	Likert

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Pria	60	68.2%
2	Wanita	28	31.8%
Jumlah		88	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah pria yaitu 60 orang (68.2%) sedangkan responden wanita sejumlah 28 orang (31.8%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sedangkan jika kita lihat karakteristik responden berdasarkan Usia responden, seperti yang tercantum pada tabel berikut :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	18-24 tahun	30	34.1%
2	25-29 tahun	21	23.9%
3	30-34 tahun	15	17%
4	35-39 tahun	15	17%
5	>40 tahun	7	8%
Jumlah		88	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa respnden penelitian terbanyak pada berusia antara 18-24 tahun yaitu sebanyak 30 orang (34.1%), terbanyak nomer dua pada usia 25-29 tahun yaitu sebanyak 23%, rentang usia 30-34 dan 35-39 yaitu sebanyak 15 orang (17%), pada usia diatas 41 tahun yaitu sebanyak 7 orang (8%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sedangkan jika kita lihat karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir responden, seperti yang tercantum pada tabel berikut :

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA	47	53.4%
2	Diploma	12	13.6%
3	Sarjana	29	33.0%
4	Magister	0	0
Jumlah		88	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden penelitian terbanyak Pendidikan terakhirnya yaitu SMA dengan 45 orang (53.4%), lalu nomor dua Sarjana (S1) dengan 29 orang (33%), lalu yang paling sedikit yaitu Diploma dengan 12 orang (13.6%)

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner, maka diperoleh data tentang lama bekerja responden yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	1-2 Tahun	44	50.0
2	3-5 Tahun	33	37.5
3	>5 Tahun	11	12.5
Jumlah		88	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden penelitian yaitu sebanyak 44 orang (50%) bekerja dalam rentang 1-2 tahun, sebanyak 33 orang (37.5%) telah bekerja selama 3-5 tahun, dan sebanyak 11 orang (21.7%) telah bekerja selama >5 tahun.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan langsung dari variabel bebas Gaya Kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Apabila nilai Sig uji F dibawah taraf nyata 0,05 maka dapat dinyatakan seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Berikut hasil uji F.

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5778.808	3	1926.269	248.309	.000 ^b
	Residual	651.635	84	7.758		
	Total	6430.443	87			

Dari tabel diatas terlihat nilai Sig uji F mendapatkan nilai 0,00 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05 sehingga dapat dinyatakan seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan langsung dari variabel bebas Gaya Kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Apabila nilai Sig uji t dibawah taraf nyata 0,05 maka dapat dinyatakan seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Berikut hasil uji t.

Tabel 7. Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.318	1.350		.976	.332
	X1	.420	.073	.443	5.728	.000
	X2	.429	.078	.436	5.481	.000
	X3	.143	.068	.117	2.092	.039
Sumber : SPSS diolah						

Dari tabel diatas terlihat nilai Sig uji t untuk variabel X₁ mendapatkan nilai 0,00 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05, nilai Sig uji t untuk variabel X₂ mendapatkan nilai 0,00 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05, nilai Sig uji t untuk variabel X₃ mendapatkan nilai 0,039 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05 sehingga dapat dinyatakan seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Persamaan Regresi

Persamaan regresi merupakan formula yang menunjukkan hubungan keterkaitan antar variabel dalam membentuk nilai variabel terikat. Berikut persamaan regresi dalam penelitian ini :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1.318 + 0.420 X_1 + 0.429 X_2 + 0.143 X_3$$

Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan berikut pembuktian hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

1. Hipotesis 1

Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Gaya Kepemimpinan transformasional terhadap variabel terikat kinerja karyawan. hasil uji t untuk variabel X₁ mendapatkan nilai 0,00 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05. Dari hasil ini maka dapat diyatakan bahwa Hipotesis 1 diterima, yaitu terdapat pengaruh secara parsial dari variable Gaya Kepemimpinan transformasional terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

2. Hipotesis 2

Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Motivasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan. hasil uji t untuk variabel X₂ mendapatkan nilai 0,00 nilai tersebut dibawah taraf nyata

0,05. Dari hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 2 diterima, yaitu terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Motivasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

3. Hipotesis 3

Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Disiplin Kerja terhadap variabel terikat Kinerja karyawan. hasil uji t untuk variabel X_3 mendapatkan nilai 0,039 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05. Dari hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 3 diterima, yaitu terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Disiplin Kerja terhadap variabel terikat Kinerja karyawan.

4. Hipotesis 4

Diduga terdapat pengaruh secara simultan dari variabel Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat Kinerja karyawan. hasil uji F mendapatkan nilai Sig 0,00 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05. Dari hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari variabel Gaya kepemimpinan, motivasi dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat Kinerja karyawan.

RINGKASAN, SIMPULAN, & SARAN

Ringkasan

1. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpin transformasional terhadap Kinerja Karyawan

- a. Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu. Antara pemimpin dengan yang dipimpin beraktifitas dengan aturan yang telah disepakati bersama. Seseorang pemimpin harus selalu mampu untuk memahami bawahannya. Pemimpin yang baik adalah yang mampu memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan itu sendiri.
- b. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Jayadi Samudera Lines dengan nilai koefisien beta sebesar 0.420 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu output pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.420.
- c. Didalam usaha melakukan manajemen yang baik pada perusahaan PT. Jayadi Samudera Lines, dibutuhkan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat juga. Pemimpin adalah orang yang mendapat amanah serta memiliki sifat, sikap, dan gaya yang baik untuk mengurus atau mengatur orang lain. Sedangkan Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan. Dalam pengertian lain gaya kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja

untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

- d. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan di PT. Jayadi Samudera Lines telah terbukti dengan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan sangat sesuai dengan kondisi perusahaan yang secara operasional lebih banyak memberikan pelayanan di area laut dan pelabuhan yang memiliki dinamika dan problematika yang jauh berbeda dengan perusahaan yang focus pelayanannya adalah di daratan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Fimce Masambe (2015) yang mendapatkan hasil adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
- a. Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam usaha untuk mencapai hasil lebih baik ke arah pencapaian tujuan organisasi. Motivasi seseorang merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Jadi tercapainya suatu kinerja akan ditentukan oleh motivasi karyawan yaitu kesediaan karyawan mengeluarkan upaya yang tinggi untuk menghasilkan produk atau jasa .
 - b. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Jayadi Samudera Lines dengan nilai koefisien beta sebesar 0.429 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu output pada Motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.429.
 - c. Hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa PT Jayadi Samudera Lines telah mampu membuat karyawan termotivasi dalam bekerja melalui adanya pemenuhan atas kebutuhan dasar, rasa aman akan masa depan, penghargaan yang diberikan atas usaha dan hasil yang maksimal. Semua itu membuat karyawan menjadi focus dalam bekerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Hal ini harus terus dijaga agar kondisi kinerja karyawan tetap tinggi meskipun mengalami banyak dinamika atau bahkan problematika sebagai konsekuensi bekerja pada perusahaan yang memiliki focus pasar di area laut.
 - d. Berdasarkan proses penelitian terkait motivasi tersebut, dapat kita ketahui bagaimana seseorang karyawan PT Jayadi Samudera Lines dalam memenuhi kewajibannya untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan yang sangat tergantung pada motivasi itu sendiri. Dari sinilah proses motivasi terbentuk yaitu adanya keinginan untuk

memenuhi kewajiban sekaligus adanya keinginan untuk mendapatkan kebutuhan-kebutuhan mereka.

- e. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh I wayan Juniantara (2015) yang mendapatkan hasil adanya pengaruh dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 - a. Sikap dan tindakan disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang sangat penting. Hal ini mengingat karena sikap disiplin karyawan yang semakin baik, maka karyawan akan semakin taat dan patuh pada peraturan-peraturan perusahaan. Selain itu karyawan akan bertanggung jawab semaksimal mungkin pada pekerjaannya dan sebaliknya apabila sikap disiplin karyawan buruk, maka sikap bertanggung jawab karyawan pada pekerjaannya pun semakin berkurang.
 - b. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Jayadi Samudera Lines dengan nilai koefisien beta sebesar 0.143 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu output pada disiplin akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.143. hal ini menunjukkan bahwa disiplin yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Jayadi Samudera Lines sangat baik sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka di perusahaan. Penerapan sikap disiplin kerja pada karyawan memang tidak selalu berjalan baik dan sesuai dengan harapan manajemen perusahaan, kadangkala terjadi beberapa kendala, oleh karena itu aturan dan penegakan disiplin kerja karyawan sangat penting oleh manajer perusahaan, agar masalah-masalah dalam penerapan disiplin kerja karyawan dapat segera diidentifikasi dan ditindak lanjuti penyelesaiannya dengan cepat dan tepat.
 - c. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Cristian katiandagho (2014) yang mendapatkan hasil adanya pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
 4. Pengaruh Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
 - a. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara bersama-sama dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa perusahaan kinerja karyawan PT Jayadi Samudera Lines sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja sehingga perlu untuk perusahaan mempertahankan dan meningkatkannya. Nilai p-value atau signifikansi sebesar 0,00

dibawah taraf nyata 0,05. Hasil ini merupakan sesuai dengan hasil uji t parsial yang menunjukkan pengaruh dari masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Jayadi Samudera Lines terkait pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta yang didapatkan adalah 1,318 yang berarti jika variabel-variabel bebas dianggap konstan maka nilai yang didapatkan variabel terikat adalah 1.318.
2. Hasil uji t untuk variabel X_1 mendapatkan nilai Sig 0,00 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05.yang berarti terdapat pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Nilai beta koefisien yang didapatkan sebesar 0.420 yang artinya setiap kenaikan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.420.
3. Hasil uji t untuk variabel X_2 mendapatkan nilai Sig 0,00 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05.yang berarti terdapat pengaruh dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Nilai beta koefisien yang didapatkan sebesar 0.429 yang artinya setiap kenaikan satu output pada variabel motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.429.
4. Hasil uji t untuk variabel X_3 mendapatkan nilai Sig 0,039 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05.yang berarti terdapat pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai beta koefisien yang didapatkan sebesar 0.143 yang artinya setiap kenaikan satu output pada variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.143.
5. Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja Nilai p-value atau signifikansi sebesar 0,00 dibawah taraf nyata 0,05. Hasil ini merupakan sesuai dengan hasil uji t parsial yang menunjukkan pengaruh dari masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan.

Saran

Saran yang diajukan dalam penelitian ini merupakan hasil dari pengamatan dan analisis yang telah dilakukan. Berikut saran dalam penelitian ini :

1. Saran Untuk Perusahaan
Perusahaan sedapat mungkin meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja yang dapat membuat karyawan tetap terjaga tingkat kinerjanya.
2. Saran Untuk Karyawan

Selalu berkomunikasi dengan pimpinan agar terjalin hubungan yang baik dan kesepahaman tentang tugas dan kewajiban sekaligus hak karyawan agar motivasi tetap terjaga dan meningkatkan disiplin kerja juga kinerja.

3. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada, gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terkait kinerja seorang karyawan. Sedangkan faktor atau variabel lain mungkin saja memiliki pengaruh terhadap suatu kinerja seperti variabel lingkungan kerja, tingkat pendidikan, dan masih banyak lagi. sehingga perlu dipertimbangkan untuk memasukkan variabel-variabel tersebut dalam penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

REFERENSI

- [1] AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [2] Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- [3] George, J.M., & Jones, G.R. 2005. Understanding and Managing Organizational Behavior (Fifth Edition). Upper Saddle River : New Jersey, Pearson Prentice Hall.
- [4] Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- [5] Iensufiie, Tikno. 2010. Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa. Jakarta : Erlangga.
- [6] Iskandar. 2008. Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif). Jakarta : Gaung Persada Press.
- [7] Mahsun, Mohamad. 2014. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- [8] Margono. 2004. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta : RinekaCipta
- [9] Mohammad Faisal Amir. 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan : Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- [10] Nawawi, Ismail. 2013. Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta : Fajar Iterpratama Mandiri.
- [11] Petra Surbakti, Marwan dan Suharnomo. 2013. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT KAI Daop IV Semarang). Jurnal Manajemen. Volume 2, nomor 3, tahun 2013. Diponegoro Journal of Management.
- [12] Ridwan. 2005. Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk. Administrasi dan Manajemen. Bandung : Dewa Ruci.

- [13] Robbins dan Judge. 2014. Perilaku Organisasi. Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat.
- [14] Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2012. Manajemen, diterjemahkan oleh. Bob Sabran, Wibi Hardani. Jakarta : Erlangga
- [15] Rorimpanday, Lidya. 2013. Gaya Kepemimpinan Transformasional, transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4: 2233-2244.
- [16] S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- [17] Schuller dan Jacson. 2014. Manajemen Sumber Daya Produktif. Jakarta : Gema Insani Pers.
- [18] Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika.
- [19] Sinambela, Lijan. 2012. Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran, dan Implikasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- [20] Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- [21] Suwatno dan Priansa. 2011. Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- [22] Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106-115.

