

PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI PADA PT. DANATRANS SERVICE LOGISTICS SEMARANG

Danang Agil Wicaksono

B11.2011.02123

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi (X_3), dan kompensasi (X_4) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Danatrans Service Logistics Semarang. Jumlah responden penelitian ini terdiri dari 70 orang karyawan pada PT. Danatrans Service Logistics Semarang. Data penelitian ini didapat dari hasil penyebaran kuesioner yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS for Windows versi 1. Hasil uji t statistik menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), sedangkan variabel kompensasi (X_4) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil uji F menyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian ini kepemimpinan adalah variabel yang memberikan pengaruh terbesar terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan hasil estimasi regresi menunjukkan kemampuan prediksi dari semua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 86,4% sedangkan sebanyak 13,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan , Disiplin Kerja , Motivasi, Kompensasi dan Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of leadership (X_1), work discipline (X_2), motivation (X_3), and compensation (X_4) effect on employee productivity (Y) at PT. Danatrans Service Logistics Semarang. The number of respondents of this study consisted of 70 employees at PT. Danatrans Service Logistics Semarang. This research data obtained from the results of the questionnaire are then analyzed using SPSS for Windows version 1. The results of the t test statistics show that the leadership variable (X_1), work discipline variable (X_2) and the motivation variable (X_3) positive and significant impact on employee productivity (Y), while the variable compensation (X_4) and no significant negative effect on work productivity employees (Y). F test results stating that all the variables in this study have a significant effect on the performance of employees. In this study of leadership is a variable that gives the greatest influence on employee productivity. And regression estimation results demonstrate the predictive ability of all of the independent variables on the performance of employees (Y) amounted to 86.4%, while as many as 13.6% are influenced by other variables outside of this research.

Keyword : leadership, work discipline, motivation, compensation, employee productivity

PENDAHULUAN

Adanya dampak globalisasi yang semakin meluas saat ini menuntut kita untuk memiliki kreatifitas dan bekerja dalam intensitas yang tinggi. Dengan persaingan dunia bisnis yang semakin ketat juga berdampak kepada produktivitas pegawai atau karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta. Adanya lingkup pekerjaan yang semakin beragam, intensifikasi pekerjaan dan tuntutan fleksibilitas berdampak beban yang terus meningkat bagi para pekerja.

Biaya hidup yang semakin tinggi terutama di kota Semarang menuntut pegawai atau karyawan bekerja ekstra dalam menghidupi keluarganya demi mencapai kemakmuran, faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja karena adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Namun adanya dampak globalisasi ini juga tidak diiringi dengan kenaikan upah yang tinggi, melainkan jam kerja yang terus meningkat dan perusahaan menuntut karyawan untuk memberikan produktivitas tinggi dalam bekerja. Hal tersebut menimbulkan tekanan pekerjaan dalam perusahaan menjadi sangat besar, dan dari hal itu muncul ketidakpuasan dari para pekerja sehingga berdampak kepada menurunnya produktivitas yang dihasilkan.

Untuk meningkatkan produktivitas tersebut perlu adanya upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut agar hasil produktifitas yang diinginkan dapat tercapai. Dengan adanya kaitan dalam hal produktivitas kerja tersebut diperlukan adanya kepemimpinan yang baik, disiplin kerja yang tinggi, pemberian motivasi kepada karyawan agar memberikan semangat dalam bekerja, serta pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat sasaran kepada karyawan. Suatu organisasi baik itu organisasi besar maupun kecil akan tergugah oleh pentingnya arti perbaikan tingkat produktivitas kerja.

Menurunnya pertumbuhan dalam tingkat pendapatan perkapita dan standar kehidupan, adanya tekanan-tekanan dari tingkat inflasi, persoalan-persoalan yang berkaitan dengan neraca pembayaran dan upaya pemeliharaan kekuatan nilai mata uang, semuanya ini telah menyebabkan timbulnya minat peningkatan produktivitas. Pentingnya peningkatan produktivitas disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat produktivitas yang tinggi akan dapat memperkuat perekonomian negara yang selanjutnya akan menghasilkan perbaikan standar kehidupan dalam artian ketenagakerjaan, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain. Menurut Hasibuan (2010:128) produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut.

Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar daripada sumber kerja yang digunakan. Sebaliknya produktivitas kerja dikatakan rendah, jika hasil yang diperoleh lebih kecil dari sumber kerja yang digunakan. Secara teknis produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Produktivitas kerja juga dapat digambarkan sebagai tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang pada PT. Danatrans Service Logistics Semarang ditemukan beberapa permasalahan yang perlu untuk diteliti. Variabel-variabel yang ingin diteliti adalah Kepemimpinan (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Motivasi (X₃), Kompensasi (X₄), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y). dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Danatrans Service Logistic Semarang ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Danatrans Service Logistic Semarang ?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Danatrans Service Logistic Semarang ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Danatrans Service Logistic Semarang ?

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan (X₁)

Menurut (Syafiie, 2009:1) mengasumsikan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan kepribadian seseorang dalam mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama, sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kelompok. Namun menurut (Hasibuan, 2012:294) secara teoritis kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Namun menurut (Handoko, 2012:294) menyatakan kepemimpinan merupakan bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen.

Pengaruh kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan dalam mengelola karyawannya dengan baik mampu memberikan efek stimulus bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih baik lagi serta mencapai produktivitas dan tujuan yang diinginkan. Namun hal tersebut dapat berjalan dengan baik jika pengaruh kepemimpinan tersebut tidak dilandasi dengan keinginan untuk memaksa. Jika hal tersebut dilandasi dengan paksaan maka karyawan akan menganggap hal tersebut merupakan sebuah beban dalam bekerja serta keharmonisan dalam sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan terjalin.

Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin kerja merupakan bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2007:305). Kemudian menurut (Robbins, 2008 : 607) disiplin kerja adalah tindakan-tindakan yang diambil seorang manajer untuk menegakkan pedoman dan peraturan-peraturan orang itu. Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien (Hedy, 2011). Penerapan disiplin kerja di dalam perusahaan akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik serta taat sesuai dengan peraturan-peraturan yang ditentukan oleh perusahaan.

Motivasi (X₃)

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2009:837). Motivasi juga dapat

diartikan sebagai kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas (Mangkunegara, 2007:93). Sedangkan menurut (Hasibuan, 2010:92) dimana dikatakan bahwa motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi yang kuat dalam diri seseorang dapat mendorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut dapat diterapkan oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan tujuan perusahaan. Dengan memberikan stimulus dan memotivasi karyawan dengan baik maka karyawan akan merasa nyaman dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Kompensasi (X₄)

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009:118). Namun bagi (Bernardin, 2007:252) kompensasi merujuk pada semua bentuk hasil keuangan dan tunjangan nyata yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan kerja. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari penghargaan mereka (Mangkunegara, 2009:83).

Perusahaan menyadari untuk meningkatkan produktivitas karyawan perlu memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawannya yaitu dengan melakukan pemberian kompensasi, karena dengan adanya kompensasi sangat diperlukan dan merupakan sebuah penghargaan atas pengorbanan serta kerja keras yang dilakukan oleh karyawan. Namun dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat sasaran sehingga diharapkan karyawan dapat terus meningkatkan kinerjanya dengan baik.

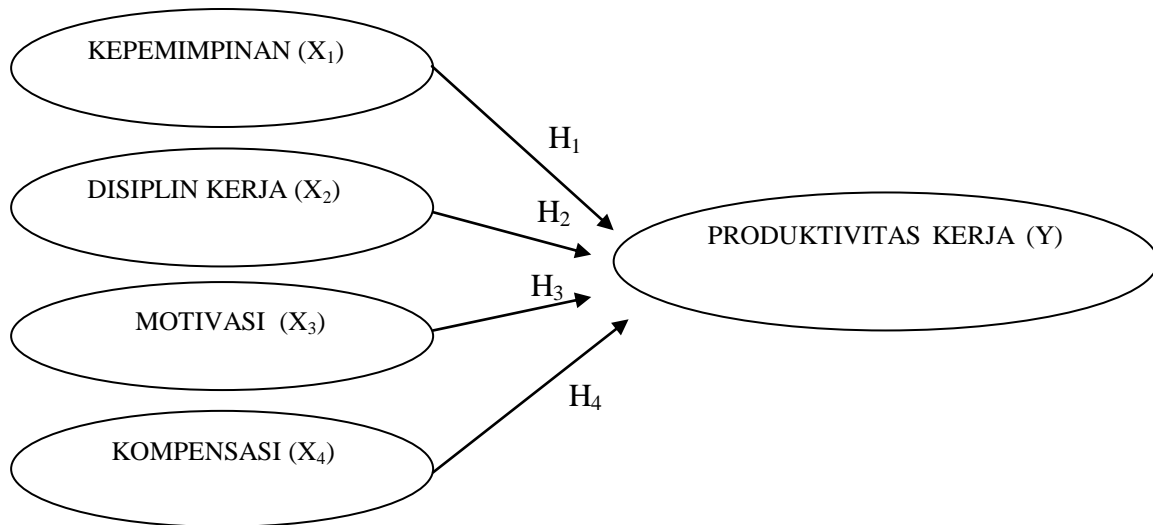
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Menurut (Hasibuan, 2010:128) produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut (Wibowo, 2011:109) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Namun menurut (Sutrisno, 2011:207) produktivitas merupakan output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian terdapat dalam Gambar 1. Kerangka konsep penelitian yang disusun menggambarkan pengaruh langsung variabel kepemimpinan (X₁), disiplin kerja (X₂), motivasi (X₃), dan kompensasi (X₄) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Tiap-tiap variabel memiliki indikator-indikator yang akan diukur dari responden melalui kuesioner.



Gambar 1.
Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konsep penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H₃ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H₄ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Jumlah sampel sebanyak 70 orang dipilih dengan Metode Sensus dari keseluruhan karyawan yaitu berjumlah 70 orang pada PT. Danatrans Service Logistics Semarang. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan survey, penyebaran kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Uji validitas instrumen dilakukan dengan menghitung nilai korelasi dari tiap-tiap indikator pernyataan dan didapat hasil bahwa semua indikator pertanyaan memiliki nilai di atas 0,235 yang berarti semua indikator pernyataan dalam kuisisioner adalah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai koefisien alpha dari semua variabel dan diperoleh hasil semua variabel menunjukkan nilai di atas 0,60 yang berarti semua variabel adalah reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independent) yaitu variabel kepemimpinan (X₁), disiplin kerja (X₂), motivasi (X₃) dan kompensasi (X₄) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel independent (kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kompensasi) dengan variabel dependent (produktivitas kerja karyawan) secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi linear berganda.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.827	.858		.964	.339
	KEPEMIMPINAN	.666	.072	.686	9.245	.000
	DISIPLIN_KERJA	.232	.070	.234	3.328	.001
	MOTIVASI	.148	.063	.148	2.362	.021
	KOMPENSASI	-.104	.059	-.099	-1.764	.082

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,827 + 0,666X_1 + 0,232X_2 + 0,148X_3 - 0,104X_4 + e$$

Koefisien standard pada tabel diatas digunakan untuk mengetahui faktor-faktor dominan yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari persamaan diatas terlihat bahwa:

1. Konstanta = 0,827 bernilai positif artinya pada saat variabel X_1, X_2, X_3, X_4 tetap atau konstan maka variasi perubahan Y cenderung positif.
2. Kepemimpinan $X_1 = 0,666$ bernilai positif artinya bila variabel kepemimpinan meningkat dengan asumsi variabel disiplin kerja, variabel motivasi, variabel kompensasi konstan maka produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan begitu juga sebaliknya.
3. Disiplin Kerja $X_2 = 0,232$ bernilai positif artinya bila variabel disiplin kerja meningkat dengan asumsi variabel kepemimpinan, variabel motivasi, variabel kompensasi konstan maka produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan begitu juga sebaliknya.
4. Motivasi $X_3 = 0,148$ bernilai positif artinya bila variabel motivasi meningkat dengan asumsi variabel kepemimpinan, variabel disiplin kerja, variabel kompensasi konstan maka produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan begitu juga sebaliknya.
5. Kompensasi $X_4 = -0,104$ bernilai negatif artinya bila variabel kompensasi meningkat dengan asumsi variabel kepemimpinan, variabel disiplin kerja, variabel motivasi konstan maka produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan begitu juga sebaliknya.

Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Tabel 2.
Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a			
		T	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	.964	.339		
	KEPEMIMPINAN	9.245	.000	.358	2.794
	DISIPLIN_KERJA	3.328	.001	.397	2.522
	MOTIVASI	2.362	.021	.501	1.997
	KOMPENSASI	-1.764	.082	.624	1.602

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

1. Hasil uji – t variabel X_1 kepemimpinan memiliki t_{hitung} yaitu sebesar 9,245 dengan t_{tabel} sebesar 1,9971 ($df = n-k$). Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y dan nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Kemudian terlihat pada kolom *coefficients* model 1 terdapat nilai sig 0,000, signifikansi yang didapat lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$ menandakan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan diterima.
2. Hasil uji – t variabel X_2 disiplin kerja memiliki t_{hitung} yaitu sebesar 3,328 dengan t_{tabel} sebesar 1,9971 ($df = n-k$). Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y dan nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Kemudian terlihat pada kolom *coefficients* model 1 terdapat nilai sig 0,001, signifikansi yang didapat lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$ menandakan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diterima.
3. Hasil uji – t variabel X_3 motivasi memiliki t_{hitung} yaitu sebesar 2,362 dengan t_{tabel} sebesar 1,9971 ($df = n-k$). Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_3 memiliki kontribusi terhadap Y dan nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_3 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Kemudian terlihat pada kolom *coefficients* model 1 terdapat nilai sig 0,021, signifikansi yang didapat lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$ menandakan bahwa variabel motivasi (X_3) mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang

menyatakan dugaan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan diterima.

4. Hasil uji – t variabel X_4 kompensasi memiliki t_{hitung} yaitu sebesar -1,764 dengan t_{tabel} sebesar 1,9971 ($df = n-k$). Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_4 memiliki kontribusi terhadap Y dan nilai t negatif menunjukkan bahwa variabel X_4 tidak mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Kemudian terlihat pada kolom *coefficients* model 1 terdapat nilai sig 0,082, signifikansi yang didapat lebih besar ($>$) $\alpha = 0,05$ menandakan bahwa variabel kompensasi (X_4) mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan ditolak.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Tabel 3.
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.855	4	47.214	110.726	.000 ^a
	Residual	27.716	65	.426		
	Total	216.571	69			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN_KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 110,726 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F_{hitung} (110,726) $>$ F_{tabel} (2,513), dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, sehingga menerima H_a yang menyatakan kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.934 ^a	.872	.864	.653	2.248

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN_KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,864. Hal ini berarti 86,4% variasi variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, variabel disiplin kerja, variabel motivasi, dan variabel kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 13,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dijelaskan melalui indikator variabel kepemimpinan yang terdiri dari integritas pemimpin yang tinggi, pemimpin memiliki sifat optimis terhadap kemajuan perusahaan, pemimpin berani mengambil resiko dan tantangan perusahaan, dan pemimpin yang memiliki komitmen tinggi.

Hasil yang paling dominan adalah indikator pemimpin yang memiliki komitmen tinggi. Komitmen merupakan suatu janji yang diucapkan seseorang pada diri sendiri dan orang lain dan harus tercermin dalam tindakan dan perilaku seseorang. Sebagian besar responden menilai bahwa pemimpin PT. Danatrans Service Logistics memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Dengan tingginya komitmen seorang pemimpin maka tujuan perusahaan akan dapat terpenuhi. Seorang yang berani berkomitmen dianggap memiliki keteguhan jiwa, mampu bertahan dalam keadaan sulit, dan tidak mudah terpancing dan terprovokasi.

Hasil hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irtanto, dkk (2013) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Rumondor (2013) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

2. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dijelaskan

melalui indikator disiplin kerja yang terdiri dari pengaruh tujuan dan kemampuan karyawan terhadap produktivitas karyawan, diperlukannya teladan seorang pemimpin, pengaruh tingkat gaji dan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas karyawan, dan pemberian pengawasan kepada karyawan. Hasil yang paling dominan adalah indikator teladan seorang pemimpin.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa teladan seorang pemimpin sangat diperlukan oleh karyawannya sebagai acuan dan motivasi untuk bekerja lebih baik lagi kedepannya dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasil hipotesis tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fuanida (2012) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Begitu juga dengan hasil penelitian menurut Arisanthi (2010) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

3. Pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dijelaskan melalui indikator motivasi yang terdiri dari keamanan dan lingkungan pekerjaan yang baik sangat diperlukan karyawan, pemberian insentif, pengaruh hubungan antar karyawan terhadap produktivitas kerja, dan peningkatan aktualisasi diri karyawan. Hasil yang paling dominan adalah indikator pengaruh hubungan antar karyawan terhadap produktivitas kerja. Hubungan antar karyawan yang harmonis dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa perlunya menciptakan hubungan yang baik oleh karyawan dan juga oleh pihak perusahaan agar menciptakan rasa aman dan nyaman serta rasa kekeluargaan yang tinggi pada semua pihak di dalam sebuah perusahaan demi menciptakan tujuan perusahaan yang diinginkan. Hasil hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Prasetyo dan Wahyudin (2011) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Begitu juga menurut penelitian Fuanida (2012) bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

4. Pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_4) telah membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kompensasi ditingkatkan maupun diturunkan tidak mempengaruhi produktivitas kerja dan tidak begitu berdampak banyak pada produktivitas kerja karyawan di PT. Danatrans Service Logistics Semarang di Kota Semarang.

Adanya angka tidak signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin banyak atau tidak kompensasi yang diberikan oleh PT. Danatrans Service Logistics Semarang, maka tidak dapat meningkatkan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan sudah dilaksanakan dengan baik. Hal tersebut mungkin didasari dengan kepemimpinan yang baik serta pemberian motivasi yang tepat dari direktur PT. Danatrans Service Logistics terhadap karyawannya sehingga menimbulkan kenyamanan dan semangat kerja serta kepercayaan kepada pimpinan perusahaan sehingga karyawan merasa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dan tepat. Hasil hipotesis tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Apriani (2010) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Begitu juga terdapat perbedaan hasil penelitian menurut Wahyuddin (2009) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh kesimpulan bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Danatrans Service Logistics Semarang. Hal ini berarti jika kepemimpinan meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan ikut meningkat. Demikian juga sebaliknya apabila kepemimpinan menurun maka produktivitas kerja karyawan akan ikut menurun.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh kesimpulan bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Danatrans Service Logistics Semarang. Hal ini berarti jika disiplin kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan ikut meningkat. Demikian juga sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka produktivitas kerja karyawan akan ikut menurun.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh kesimpulan bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Danatrans Service Logistics Semarang. Hal ini berarti jika motivasi meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan ikut meningkat. Demikian juga sebaliknya apabila motivasi menurun maka produktivitas kerja karyawan akan ikut menurun.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat diperoleh kesimpulan bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Danatrans Service Logistics Semarang. Hal ini berarti jika kompensasi meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan. Demikian juga sebaliknya apabila kompensasi menurun maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Saran

1. Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu kepemimpinan. Karyawan / responden memberikan penilaian terendah pada indikator pemimpin PT. Danatrans Service Logistics memiliki integritas yang tinggi. Metode yang bisa dipakai untuk meningkatkan integritas kepemimpinan pada PT. Danatrans Service Logistics yaitu dengan cara pemimpin harus memiliki prinsip serta visi dan misi yang jelas dalam kemajuan perusahaan kedepannya. Pemimpin harus memiliki prospek yang jelas serta memiliki kreatifitas yang tinggi dalam mengatur dan mengelola karyawannya dengan baik. Prinsip yang baik tersebut harus disertai dengan sifat optimis, kejujuran, berani mengambil resiko dan tegas dalam bertindak. Seorang pemimpin yang memiliki integritas akan mendapatkan kepercayaan (*trust*) dari pegawainya. Pemimpin yang berintegritas dipercayai karena apa yang menjadi ucapannya juga menjadi tindakannya. Hal tersebut perlu ditingkatkan oleh pemimpin pada PT. Danatrans Service Logistics untuk dapat mencapai tujuan perusahaan serta karyawan akan mudah untuk meningkatkan kemampuan serta produktivitas kerjanya secara maksimal.
2. Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Karyawan / responden memberikan penilaian terendah pada indikator pengaruh tingkat gaji dan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas karyawan. Perusahaan perlu memberikan

perlindungan kepada karyawannya, terutama dalam peningkatan kesejahteraan karyawan. Metode yang dapat dilakukan untuk meningkatkan gaji serta kesejahteraan karyawan yaitu dengan memberikan gaji yang tepat sasaran dan sesuai dengan kemampuan karyawan, jika karyawan tersebut disiplin serta baik dalam melakukan pekerjaannya maka perlu diberikan penghargaan berupa gaji dan kesejahteraan yang meningkat seperti diberikan bonus lebih serta ditingkatkan jabatannya agar karyawan tersebut dapat meningkatkan produktivitas dengan baik. Pemberian asuransi jiwa dan kesehatan juga perlu diberikan oleh karyawan agar merasa aman dan nyaman dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

3. Faktor ketiga yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu motivasi. Karyawan / responden memberikan penilaian terendah pada indikator pemberian insentif. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu adanya dorongan motivasi dari pihak perusahaan terhadap karyawannya. Metode yang dapat dilakukan pemimpin PT. Danatrans Service Logistics untuk meningkatkan motivasi karyawan yaitu dengan cara memberikan fasilitas yang lengkap, menciptakan lingkungan kerja serta hubungan yang baik antar karyawan, terjaminnya kesehatan serta keselamatan karyawan, serta memberikan bonus insentif yang sesuai kepada karyawan, dengan diberikannya hal tersebut maka karyawan akan merasa dihargai atas jasanya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.
4. Faktor keempat yaitu tidak mengalami pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu kompensasi. Karyawan / responden memberikan penilaian terendah pada indikator pengaruh tingkat gaji karyawan yang diberikan oleh perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode yang dapat dilakukan pemimpin untuk dapat meningkatkan tingkat gaji karyawan yaitu pihak perusahaan harus lebih selektif lagi dalam memberikan tingkat gaji kepada karyawan-karyawannya yang berprestasi dan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan karyawan yang kurang baik dalam bekerja. Hal tersebut dilakukan agar tidak adanya kecemburuan antar karyawan. Karyawan yang berprestasi baik perlu diberikan penghargaan atau tingkat gaji yang sepadan atas jasanya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan agar karyawan tersebut selalu termotivasi dalam bekerja. Lalu juga dengan diberikannya fasilitas kerja, lingkungan kerja yang baik, asuransi, serta tingkat jabatan yang jelas dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dibutuhkan perusahaan.
5. Faktor terakhir yaitu mengenai produktivitas kerja karyawan. Karyawan / responden memberikan penilaian terendah pada indikator tingkat absensi serta kualitas kerja karyawan pada PT. Danatrans Service Logistics. Metode yang dapat digunakan oleh pemimpin PT. Danatrans Service Logistics mengenai tingkat absensi yaitu dengan memberikan pengawasan yang ketat kepada karyawan dengan cara membuat sistem absensi yang berbasis komputer kepada karyawan. Sistem tersebut berbentuk perangkat dan absensi karyawan akan terdeteksi dengan *fingerprint*. Dengan cara seperti itu akan dapat meningkatkan disiplin kerja serta produktivitas kerja karyawan dengan baik. Pemimpin juga harus memberikan sanksi kepada karyawan yang sering tidak masuk kerja agar karyawan disiplin serta taat pada peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, metode yang dapat dilakukan pemimpin PT. Danatrans Service Logistics yaitu dengan melakukan seleksi karyawan dalam perekrutan agar mengetahui kemampuan seperti apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kemudian juga harus dilakukan pelatihan kepada karyawan agar karyawan dapat memahami *job description* yang diberikan oleh perusahaan sehingga kualitas yang ada pada karyawan akan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto. 2013. *Jurnal Ilmu Ekonomi Akuntansi*. Bali : Universitas Udayana Bali.
- Arisanthi, Netra. 2010. *Jurnal Ekonomi*. Bali : Universitas Udayana Bali.
- Apriani. 2010. *Jurnal Ilmu Administrasi Binis*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Bernardin. 2006. *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa Agus Maulana. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Damayanthi, Wahyuddin. 2009. *Jurnal Ekonomi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fuanida. 2012. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Semarang: Undip Semarang.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irtanto, et. al. 2013. *Diponegoro Journal of Social and Politic* . Semarang: Undip Semarang.
- Komalasari, dkk. 2011. *Asesmen Teknik Non Tes Perspektif BK Komprehensif*. Jakarta: PT. Indeks.
- Lestari, et. al. 2010. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Bali: Universitas Udayana Bali.
- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Prasetyo, Wahyuddin. 2011. *Jurnal Pasca Sarjana Ekonomi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen, Edisi Kedelapan*. Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Rumondor. 2013. *Jurnal EMBA*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Salim, Susanto. 2013. *Jurnal AGORA*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (3rd ed)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Afabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo, Wahyu. 2011. *Cara Cerdas Menulis Artikel Ilmiah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.