

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TRANS JAYA EKSPEDISI SEMARANG

Alfian Pandji Winata

B11.2011.02250

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2), motivasi (X_3), dan disiplin kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan Ekspedisi Trans Jaya Semarang. Objek penelitian adalah Ekspedisi Trans Jaya Semarang yang merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa ekspedisi. Jumlah responden penelitian ini terdiri dari 53 orang karyawan Ekspedisi Trans Jaya Semarang. Data penelitian ini didapat dari hasil penyebaran kuesioner yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS for Windows versi 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel lolos uji asumsi klasik dan layak digunakan sebagai data penelitian. Hasil uji t statistik menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), variabel komunikasi (X_2) variabel motivasi (X_3) dan variabel disiplin kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F menyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian ini motivasi adalah variabel yang memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Dan hasil estimasi regresi menunjukkan kemampuan prediksi dari semua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 73,5 % sedangkan sebanyak 26,5 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini..

Kata kunci : kepemimpinan, komunikasi, motivasi , disiplin kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of leadership (X_1), communication (X_2), motivation (X_3), and work discipline (X_4) on employee performance (Y) on the company Ekspedisi Trans Jaya Semarang. The object of research is Ekspedisi Trans Jaya Semarang which is a private company engaged in the field of freight forwarding services. The number of respondents of this study consisted of 53 employees Ekspeditisi Trans Jaya Semarang. This research data obtained from the results of the questionnaire are then analyzed using SPSS for Windows version 1. The results showed that all variables passed the test of classical assumptions and fit for use as a research data. The results of the t test statistics show that the leadership variable (X_1), the communication variables (X_2) motivation variable (X_3) and variable labor discipline (X_4) positive and significant impact on employee performance (Y). F test results stating that all the variables in this study have a significant effect on the performance of employees. In this research motivation is the variable that gives the greatest influence on employee performance. And regression estimation results demonstrate the predictive ability of all of the independent variables on the performance of employees (Y) for 73.5%, while as many as 26.5% are influenced by other variables outside of this research.

Keywords : leadership , communication , motivation , work discipline and employee performance

PENDAHULUAN

Suatu organisasi akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan para individu kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Meskipun suatu organisasi memiliki rencana yang sempurna, organisasi dan pengawasan yang ketat, namun bila karyawan menjalankan tugasnya dengan minat yang rendah maka organisasi tidak akan mencapai hasil optimal. Hasil yang optimal merupakan target kerja yang pada umumnya dirinci menjadi target-target pada kurun waktu tertentu. Untuk mencapai target tersebut dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, karena itu pemanfaatan SDM menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu suatu organisasi, terutama perusahaan harus mampu membangun komunikasi dan kepemimpinan, disiplin serta menumbuhkan motivasi kerja pada karyawannya. (Yusuf, 2014)

Komunikasi dan faktor kepemimpinan hal yang sangat penting, kedua unsur ini merupakan kebutuhan eksistensi manusia, terutama karyawan perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai bersama (*shared goal*), dan berorientasi pada pekerjaan (*Work Oriented*). Untuk itu, tugas utama dari para pemimpin organisasi adalah mengendalikan organisasi agar berjalan efektif. Selain itu komunikasi dalam organisasi perlu diciptakan menjadi sistem yang dapat menghindari terjadinya kesenjangan dan konflik dalam organisasi. (Yusuf, 2014)

Sistem komunikasi yang baik akan memperlancar hubungan kerja, dan sistem tersebut menjadi optimal bila diawali dari keteladanan pemimpin dan kepemimpinan. Selain komunikasi dan kepemimpinan, faktor lain yang menjadi bagian penting dalam kehidupan organisasi adalah faktor yang bersumber dari dalam diri karyawan, yaitu motivasinya. Faktor motivasi ini dipandang penting karena motivasi merupakan *drive* yang mendorong tindakan seseorang untuk melakukan aktivitas dalam rangka pencapaian kinerja yang diinginkan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, maka secara sukarela akan memperbaiki aktivitasnya jika apa yang dicapai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan atau direncanakan, dan sebaliknya seseorang yang memiliki motivasi rendah, maka yang bersangkutan tidak ada keinginan untuk memperbaiki secara sukarela jika apa yang dicapai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Tinggi rendahnya motivasi yang ada pada seorang karyawan mempengaruhi aktivitas yang akan dilakukan oleh karyawan untuk memenuhi kinerja yang akan diperoleh. Kemudian dalam pencapaian kinerja yang optimal, selain motivasi kerja karyawan juga faktor perilaku kerja dalam bentuk kedisiplinan. (Widodo, 2010)

Kedisiplinan merupakan perilaku dan sikap karyawan yang berupa penghargaan terhadap peraturan dan norma dalam organisasi. Disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Berdasarkan uraian di atas bahwa motivasi kerja, kinerja karyawan, dan disiplin kerja berperan penting dan sekaligus dapat mengetahui bagaimana prestasi karyawan, maka berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Trans Jaya Ekspedisi Semarang ?
2. Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Trans Jaya Ekspedisi Semarang ?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Trans Jaya Ekspedisi Semarang ?
4. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Trans Jaya Ekspedisi Semarang ?

Landasan Teori

Kepemimpinan (X₁)

Pengertian yang berbeda tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli George R. Terry mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Koonz dan O'donnell mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni membujuk bawahan agar mau mengerjakan tugas-tugas dengan yakin dan semangat. Robbins (2010) berpendapat bahwa pemimpin terkait dengan kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan.

Fiedler mengatakan bahwa kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar terbentuk kerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas. Kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial dan pengaruh sengaja dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktifitas-aktifitas dan relasi-relasi didalam sebuah organisasi. Perbedaan definisi tersebut terletak pada siapa yang menggunakan pengaruh, cara menggunakan pengaruh dan sasaran yang ingin dicapai pengaruh dan hasil usaha menggunakan pengaruh.

Komunikasi(X₂)

Menurut Veitzal Rivai (2004: 350) Komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman kepada penerima informasi. Dalam hal ini Menerima informasi harus memahami isi informasi yang diterima, sebaliknya apabila penerima informasi tidak memahami isi informasi yang diberikan oleh pemberi informasi, berarti tidak terjadi komunikasi yang efektif yang pada akhirnya dapat menimbulkan konflik. Kegagalan organisasi seringkali disebabkan karena kurang efektifnya proses komunikasi yang terjadi dalam organisasi.

Menurut Himsreet dan Baty, dalam *Business Communications: Principles and Methods*, komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan (Joko Purwanto, 2003). Didalam kehidupan organisasi perusahaan komunikasi juga berperan penting baik menggunakan komunikasi verbal maupun non verbal. Komunikasi verbal biasanya berhubungan dengan berbicara dan menulis atau mendengar dan membaca. Sedangkan komunikasi non verbal dapat berupa bahasa isyarat, ekspres wajah, sandi, bahkan simbol-simbol. Terdapat empat unsur utama dalam model komunikasi yaitu sumber (*the source*), pesan (*the message*), saluran (*the channel*) dan penerima (*the receiver*).

Motivasi (X₃)

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan - tindakan. Menurut penelitian-penelitian yang dilakukan, maka faktor – faktor terpenting yang mempengaruhi motivasi: (1) kebutuhan - kebutuhan pribadi, (2) tujuan - tujuan dan persepsi - persepsi orang/kelompok yang bersangkutan, dan (3) dengan cara apa kebutuhan – kebutuhan dan tujuan – tujuan tersebut diralisasi (Adietya: 2008)

Menurut Swasto (2010) motivasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Dari motivasi tersebut timbul tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Robbins (2010) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Tiga unsur kunci dalam definisi tersebut yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas, maksudnya bila seseorang termotivasi, maka dia akan berusaha kuat. Mutu dan intensitas dari upaya tersebut diarahkan ke tujuan – tujuan organisasi yaitu upaya yang diarahkan kepada tujuan organisasi sebagai proses pemenuhan kebutuhan.

Disiplin kerja (X₄)

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin merupakan suatu ketaatan yang sungguh – sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajiban serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Sedangkan pengertian kerja adalah perbuatan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil .(Hasibuan,2009: 146)

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat dikatakan bahwa disiplin adalah sikap dari individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi. Sedangkan pengertian disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

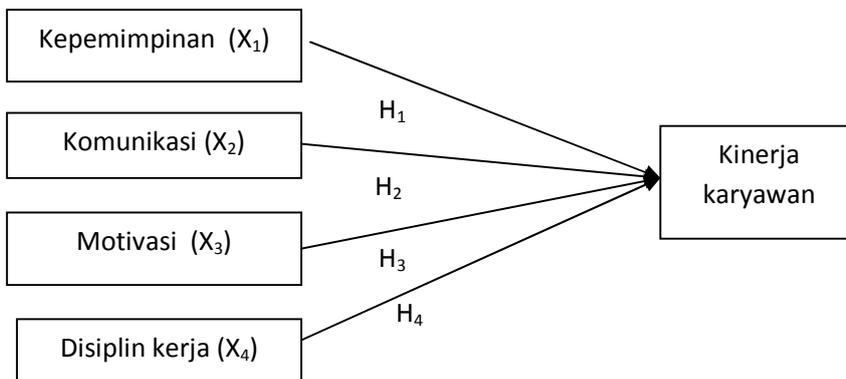
Kinerja karyawan (Y)

Ukuran terakhir keberhasilan departemen personalia adalah prestasi atau pelaksanaan kerja (*performance*) karyawan. Baik departemen personalia maupun para karyawan memerlukan umpan balik atas upaya-upaya mereka. Dalam praktek, para manager departemen-departemen lainnya sering tidak memahami pentingnya penilaian prestasi kerja karyawan ini.

Penilaian Kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan memperoleh pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Oleh sebab itu organisasi selalu melakukan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui kinerja para pegawainya selama periode waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan kinerja atau bahkan terjadi sebaliknya. Jika dari hasil penilaian tersebut diperoleh data bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai, manajemen perlu mencari tahu sebabnya agar dapat mencari solusinya. Kinerja yang baik akan memberikan keunggulan bersaing bagi suatu perusahaan. Kinerja pegawai akan mempengaruhi kualitas produk atau jasa yang dihasilkan oleh suatu perusahaan (Mangkunegara, 2004)

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian terdapat dalam Gambar 1. Kerangka konsep penelitian yang disusun menggambarkan pengaruh langsung variabel kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2), motivasi (X_3), dan disiplin kerja (X_4) terhadap kinerja 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 :

- H_1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- H_2 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- H_3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- H_4 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Jumlah sampel sebanyak 53 orang dipilih dengan Metode Slovin dan Metode *purposive sampling* dari 115 orang karyawan Ekspedisi Trans Jaya 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 0,271 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 (X_1), komunikasi (X_2), motivasi (X_3) dan disiplin kerja (X_4) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu kinerja 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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.305	1.463		.209	.836		
	KEPEMIMPINAN	.170	.065	.288	2.631	.011	.426	2.350
	KOMUNIKASI	.230	.061	.329	3.780	.000	.673	1.487
	MOTIVASI	.238	.103	.245	2.320	.025	.457	2.188
	DISIPLIN	.145	.051	.233	2.827	.007	.752	1.330

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,305 + 0,170 X_1 + 0,230 X_2 + 0,238 X_3 + 0,145 X_4 + e$$

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

1. Konstanta = 0,305 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 $X_1 = 0,170$ bernilai positif artinya bila variabel kepemimpinan meningkat dengan asumsi variabel komunikasi, variabel motivasi, dan variabel disiplin kerja konstan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan begitu juga sebaliknya.
3. Komunikasi $X_2 = 0,230$ bernilai positif artinya bila variabel komunikasi meningkat dengan asumsi variabel kepemimpinan, variabel motivasi, dan variabel disiplin kerja konstan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan begitu juga sebaliknya.
4. Motivasi $X_3 = 0,238$ bernilai positif artinya bila variabel motivasi meningkat dengan asumsi variabel kepemimpinan, variabel komunikasi, dan variabel disiplin kerja konstan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan begitu juga sebaliknya.
5. Disiplin Kerja $X_4 = 0,145$ bernilai positif artinya bila variabel disiplin kerja meningkat dengan asumsi variabel kepemimpinan, variabel komunikasi, dan variabel motivasi konstan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan begitu juga sebaliknya.

Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Tabel 2.
Hasil Uji t

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.305	1.463		.209	.836		
	KEPEMIMPINAN	.170	.065	.288	2.631	.011	.426	2.350
	KOMUNIKASI	.230	.061	.329	3.780	.000	.673	1.487
	MOTIVASI	.238	.103	.245	2.320	.025	.457	2.188
	DISIPLIN	.145	.051	.233	2.827	.007	.752	1.330

a. Dependent Variable: KINERJA

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dan gambar kurva diatas, dimana t tabel 2,011 sedangkan t hitung 2,631, berarti t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan sebesar 0,011 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif antara variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan Ekspedisi Trans Jaya.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dan gambar kurva diatas, dimana t tabel 2,011 sedangkan t hitung 3,780 berarti t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan Ekspedisi Trans Jaya
3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dan gambar kurva diatas, dimana t tabel 2,011 sedangkan t hitung 2,320, berarti t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan sebesar 0,025 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif antara variabel Motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan Ekspedisi Trans Jaya.
4. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dan gambar kurva diatas, dimana t tabel 2,011 sedangkan t hitung 2,827, berarti t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan sebesar 0,007 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Disiplin kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan Ekspedisi Trans Jaya.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Tabel 3.
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.263	4	47.066	37.069	.000 ^a
	Residual	60.944	48	1.270		
	Total	249.208	52			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMUNIKASI, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dan gambar kurva diatas, dimana F tabel 3,537 sedangkan F hitung 37,069, berarti F hitung > F tabel dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Penolakan Ho berarti koefisien regresi adalah signifikan atau tidak dapat dianggap sama dengan nol, sehingga variabel X_1, X_2, X_3, X_4 , didalam model regresi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Ekspedisi Trans Jaya.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.735	1.127

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMUNIKASI, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Dalam tabel 4. diatas dapat dilihat hasil SPSS ditunjukkan pada kolom *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,735 atau sebesar 73,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa 73,5 % variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan disiplin kerja sisanya (100 %-73,5%) yaitu sebesar 26,5 % kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan yang diberikan Trans Jaya Ekspedisi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan Trans Jaya Ekspedisi

Kepemimpinan diukur dengan menggunakan Memandu, menuntun, membimbing dan membangun bawahannya, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, Mengemudikan organisasi, Menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik dan Memberikan supervise atau pengawasan yang efisien.

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan Ekspedisi Trans Jaya memiliki persepsi yang baik mengenai kepemimpinan Ekspedisi Trans Jaya, tercermin pada besarnya nilai rata-rata total sebesar 4,00 (interval 3,40 – 4,19).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nanda (2013) dan Mamik (2010) yang menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh variabel Komunikasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam proses pencapaian tujuan organisasi, tak lepas dari proses komunikasi yang baik antar karyawannya. Komunikasi berfungsi sebagai penghubung yang penting dari sebuah proses.

Komunikasi diukur dengan menggunakan atasan menyampaikan petunjuk kerja secara rinci, informasi disampaikan tepat waktu dengan bahasa yang mudah dipahami, adanya teguran bila terjadi kesalahan, atasan mau mendengar saran/pendapat bawahan, atasan menghargai setiap keluhan, karyawan saling bertukar pendapat, mau mendengarkan pendapat teman.

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan Ekspedisi Trans Jaya memiliki persepsi yang baik mengenai komunikasi karyawan Ekspedisi Trans Jaya, tercermin pada besarnya nilai rata-rata total sebesar 3,97 (interval 3,40 – 4,19).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Yusuf (2014) dan Sriwidodo (2010) yang menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan Trans Jaya Ekspedisi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan Trans Jaya Ekspedisi

Motivasi diukur dengan menggunakan menyenangkan pekerjaan yang dilakukan, menunjukkan kreativitas dalam bekerja, menunjukkan tanggung jawab dalam bekerja, memiliki otonomi yang tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan Ekspedisi Trans Jaya memiliki persepsi yang baik mengenai motivasi Ekspedisi Trans Jaya, tercermin pada besarnya nilai rata-rata total sebesar 3,98 (interval 3,40 – 4,19).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sriwidodo (2013) dan Linawati (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan Trans Jaya Ekspedisi

Disiplin kerja diukur dengan menggunakan karyawan selalu mematuhi setiap peraturan yang ditetapkan perusahaan, bekerja sesuai jam kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, menggunakan peralatan dan perlengkapan kantor sesuai ketentuan perusahaan, kehadiran di tempat kerja dan menjalankan tugas sesuai tanggung jawab atau SOP.

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan Ekspedisi Trans Jaya memiliki persepsi yang baik mengenai disiplin kerja Ekspedisi Trans Jaya, tercermin pada besarnya nilai rata-rata total sebesar 4,06 (interval 3,40 – 4,19).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nanda (2013) dan Yusuf (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
- b) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila komunikasi meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya jika komunikasi mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.
- c) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila motivasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.
- d) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak memiliki disiplin kerja dengan baik maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Saran

1. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi diukur dengan menggunakan indikator menyenangkan pekerjaan yang dilakukan, menunjukkan kreativitas dalam bekerja, menunjukkan tanggung jawab dalam bekerja, memiliki otonomi yang tinggi dalam bekerja. Karyawan / responden memberikan penilaian terendah pada indikator karyawan menyenangkan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Ekspedisi Trans Jaya merasa ingin dihargai oleh perusahaan atas jasanya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Karyawan merasa ingin diperhatikan dan diberikan penghargaan seperti dalam bentuk bonus, gaji, tunjangan, dll. Dengan

- diberikannya insentif yang sesuai kepada karyawan maka karyawan akan menyenangi pekerjaannya dan hal ini tentu akan meningkatkan kinerja karyawan Ekspedisi Trans Jaya.
2. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Komunikasi diukur dengan menggunakan indikator atasan menyampaikan petunjuk kerja secara rinci, informasi disampaikan tepat waktu dengan bahasa yang mudah dipahami, adanya teguran bila terjadi kesalahan, atasan mau mendengar saran / pendapat bawahan, atasan menghargai setiap keluhan, karyawan saling bertukar pendapat, mau mendengarkan pendapat teman. Karyawan / responden memberikan penilaian terendah pada indikator adanya teguran bila terjadi kesalahan. Hal ini mengindikasikan bahwa kurangnya teguran dari pimpinan Ekspedisi Trans Jaya bila terjadi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Hendaknya perusahaan Ekspedisi Trans Jaya lebih tegas dalam memberikan teguran atau sanksi hukuman misalnya jika karyawan melanggar peraturan maka akan diberikan sanksi berupa pemotongan gaji dan jika karyawan tersebut belum juga menaati peraturan maka akan diberikan SP (Surat Peringatan).
 3. Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan diukur dengan menggunakan indikator pemimpin mampu memandu, menuntun, membimbing dan membangun bawahannya, pemimpin mampu memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, pemimpin mampu mengemudikan organisasi, pemimpin mampu menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, pemimpin mampu memberikan pengawasan yang efisien. Karyawan / responden memberikan penilaian rendah pada indikator pemimpin mampu memandu, menuntun, membimbing dan membangun bawahannya dan indikator pemimpin mampu memberikan pengawasan yang efisien. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin Ekspedisi Trans Jaya di dalam sebuah perusahaan yang dipimpinnya harus lebih memiliki kemampuan dalam memandu, menuntun, membimbing dan membangun bawahannya dan juga mampu memberikan pengawasan yang lebih efisien.
 4. Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja diukur dengan menggunakan indikator karyawan selalu mematuhi setiap peraturan yang ditetapkan perusahaan, karyawan bekerja sesuai jam kerja, karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan, karyawan menggunakan peralatan dan perlengkapan kantor sesuai ketentuan perusahaan, kehadiran di tempat kerja, karyawan menjalankan tugas sesuai tanggung jawab atau SOP. Karyawan / responden memberikan penilaian terendah pada indikator karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Ekspedisi Trans Jaya kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Hendaknya perusahaan Ekspedisi Trans Jaya lebih memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan sehingga karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Brahmasari & Suprayetno.2008. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia)* Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. VII No. 2 Sepetember 2008
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesembilan. PT.Indeks: Jakarta.
- Doni Bactiar. 2012. Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, *Manajemen Analisis Journal*. Semarang
- Ghozali, Imam. 2007. **Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS**. Semarang: BP Undip
- Gibson, I. et al. 2003. **Organisasi Perilaku, Struktur, Proses**. Edisi Kelima. Jilid 1. Cetakan 8. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Gibson, James L., et. All., 2000, *Organizations : Behavio, structure, Processes, 10th edition* New York, McGraw Hill
- Griffin. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga : Jakarta
- Gomes.Faustino.Cardoso, *Manajemen Sumber Daya*, Andi offset. Yogyakarta, 2001.
- Greenberg judge dan Baron, 2000."Assessing Construct Validty in Organizational Research." *Administrative Sceince Quarterly* : 421-48
- Ghozali, Imam 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS*, Edisi I, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Propinvsu Jawa Tengah. *Jurnal Riset Dan Bisnis Indonesia (JRBI)*. Vol. 2. No. 2. Juli. Hal. 165 – 180. Unnisula. Semarang.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalial*. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta.
- Handoko, T.Hani. 2005. **Manajemen dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM
- Hasibuan, Melayu SP. 2003. **Manajemen Sunber Daya Manusia(edisi revisi)**. Jakarta: Bumi Aksara

- H. Tamzil Yusuf. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Komatsu. *Jurnal Ekonomi* : Balikpapan
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE. Yogyakarta
- _____2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE. Yogyakarta
- Ivancevich dan Gibson James, 2008, *Dasar — Dasar Manajemen*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- James A. F. Mathis. Alfonsus Jackson, 2006, *Manajemen Jilid I*, Edisi 8, Erlangga, Jakarta.
- Linawati dan Suhaji. 2012. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Herculon Carpet Semarang. STIE Widya Manggala. Semarang
- Mamik. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja . *Majalah Ekonomi*. Malang
- Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Erlangga : Jakarta
- Nur, Indriantoro, dan Bambang Supomo. 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE. Yogyakarta
- Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Jakarta
- Mathis, 2005, *Dasar — Dasar Manajemen*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Masrukin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Pegawai. Vol 7 No. 2
- Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbin, Steven. 2007. *Organizations : Behavior, structure, Processes*, 10th edition New York, McGraw Hill
- Silvie. 2012. Analisis Pengaruh kompensasi, Gaya kepemimpinan terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT Utama Jaya Perkasa. *Bisnis University* : Jakarta
- Sutrisno, Edy 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen organisasi pada karyawan bagian akuntansi. *The Indonesia Accounting Review* ZSurabaya.