

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PRATAMA ROTAN DI KABUPATEN SUKOHARJO

Fany wihartanto ¹, Aditya liliyan, S.M.B., M.M ²

Program Studi Manajemen , Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Sukoharjo.

e-mail:fanywihartanta@gmail.com

e-mail:aditya.liliyan@gmail.com

Abstrak

SDM ialah suatu sektor yang penting bagi bisnis, khususnya di sektor produksi yang dimana berperan mengolah barang, dari barang mentah ke produk yang siap dipakai, tanpa *team* produksi perusahaan tidak dapat melakukan penjualan barang. Di Pratama Rotan pun juga begitu produksi sangat dipengaruhi oleh sikap kepemimpinan yang dilakukan oleh pemilik perusahaan, dan kompensasi mempengaruhi tingkat pekerjaan yang dilakukan *team* produksi, serta kedisiplinan yang harus diterapkan akan berpengaruh pada produktivitas yang ada. Dengan artikel ini bertujuan untuk mengetahui tingkat produktivitas yang dipengaruhi tiga faktor tersebut. Dalam metode riset ini memanfaatkan kuantitatif karena bersifat angka, dan penelitian ini mengambil informasi menggunakan data primer. Maka dari itu, pemilik bisnis perlu fokus pada sejumlah variabel, antara lain kepemimpinan, kompensasi, dan kedisiplinan yang berguna untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pratama Roran Di Kabupaten Sukoharjo

Kata Kunci : SDM,kepemimpinan,kompensasi,kedisiplinan,produktivitas

Abstract

Human Resources (HR) is an integral aspect of the business, especially in the production department which plays a role in processing goods, from raw goods to ready-to-use products, without a production team the company cannot sell goods. In Pratama Rattan, too, production is strongly influenced by the leadership attitude of the owner of the company, and compensation affects the level of work the production team does, and the discipline that must be applied will affect existing productivity. This article seeks to examine the extent to which these three variables affect production. In this research method using quantitative data analysis techniques because it is numerical, and this study retrieves information using primary data. Therefore, company owners must pay attention to several factors, including leadership, compensation, and discipline that are useful for increasing productivity.

Key Words : HR, leadership, compensation, discipline, productivity

PENDAHULUAN

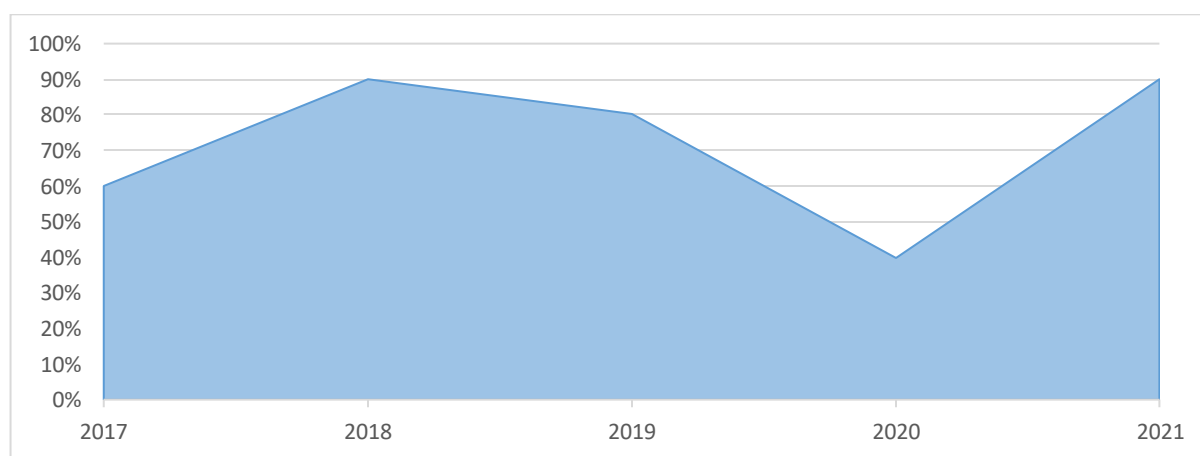
SDM ialah aspek penting dari setiap bisnis atau instansi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam menentukan pertumbuhan suatu bisnis atau instansi. Personel SDM dipekerjakan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk membantu instansi mencapai tujuannya. Karyawan ialah salah satu elemen terpenting dalam bisnis, tanpa karyawan perusahaan tidak bisa tumbuh secara efektif. Manajemen SDM memiliki dua arti: mikro dan makro. Pada level mikro, SDM mengacu pada setiap orang yang bekerja dalam sebuah perusahaan atau tim organisasi, seperti pegawai, karyawan, buruh, pekerja, dan lain-lain. Selain itu, secara makro, SDM ialah warga negara yang telah mencapai usia dewasa untuk bekerja, baik yang sudah bekerja maupun yang belum pernah bekerja.

Pratama Rotan ialah bisnis yang beroperasi di sektor kerajinan rotan dan kayu. Menurut penjelasan *Owner* Sdr. Pungky Pratama, Pratama Rotan terletak di Kawasan Sentra Industri Rotan Trangsan, tepatnya di desa Kramat RW. 01/ RW. 07, Trangsan, Gatak, Sukoharjo, dan di waktu ini Pratama Rotan sedang berusaha menarik minat konsumen pada produk yang di tawarkan untuk menggunakan produknya, dan produk kerajinan rotan yang di tawarkan pratama rotan antara lain dari yang terkecil seperti vas, cermin, pajangan dinding, bingkai, ambalan, produk besar seperti meja, tempat tidur, kursi, lemari dan lain lain selain itu Pratama Rotan juga melayani jasa *service* atau reparasi rotan. Alasan penulis mengambil penelitian tersebut, penulis ingin mengetahui tingkat kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, yang ada di pratama rotan ini sendiri apakah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang bertujuan mengetahui jumlah barang yang dapat di produksi di pratama rotan, dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang.

Kepemimpinan, merupakan suatu bentuk usaha untuk mempengaruhi orang orang agar melakukan suatu rencana dengan baik dan sungguh sungguh yang berguna untuk perusahaan dan untuk kesejahteraan bersama dan tak lupa juga untuk menciptakan pemikiran dan gagasan yang baik untuk semua. Selain itu kompensasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, dengan begitu karyawan merasa diapresiasi dengan upah yang di berikan. Di Pratama Rotan mempunyai dua waktu untuk sistem gaji yang di berikan, pertama gaji mingguan yang di berikan setiap satu minggu sekali dan di berikan setiap hari sabtu, dan penggajian yang kedua adalah gaji bulanan yang di berikan sekali dalam satu bulan di tanggal 30 atau akhir bulan. Selanjutnya disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap berkembangnya suatu perusahaan terutama di pratama rotan yang mempunyai aturan ketepatan waktu masuk, jam pulang kerja dan absensi bulanan yang *full*. Jika semua karyawan mematuhi aturan yang ada. Maka berhak mendapat tambahan bonus berupa uang makan yang sekiranya bermanfaat untuk karyawan.

Tabel 1.

Tabel Peningkatan Produktivitas



Pratama Rotan, di buat 2021

Tabel 2.

Diskripsi Responden Karyawan Pratama Rotan

No	Jenis Kelamin	Usia				Jumlah	Masa Kerja		Jumlah
		18 - 23 th	24 - 27 th	28 - 30 th	> 31		< 1 th	> 3 th	
1	Pria	10	4	7	3	24	7	16	23
2	Wanita	7	6	2	2	17	12	6	18
Jumlah		17	10	9	5	41	19	22	41

Sumber : Data sekunder diolah, tahun 2022

Dari tabel.1 menunjukkan tingkat produktivitas dari tahun ke tahun khusus nya dari tahun 2017 sampai di tahun 2021 menunjukkan diagram batang yang fluktuatif, di pengaruhi faktor yang terkait terhadap tingkat produktivitas dari tahun ke tahun, akibatnya bisnis perlu lebih mengevaluasi dengan baik.

Di tabel.2 di jelaskan jumlah pria 24 dan wanita 17, berumur dari 18 tahun sampai lebih dari 31 tahun, dengan detail pria dan wanita umur 18 - 23 th berjumlah sebanyak 17 orang (41,46 %), pria dan wanita umur 24 - 27 th berjumlah sebanyak 10 (24,38 %), pria dan wanita umur 28 – 30 th berjumlah sebanyak 9 orang (21,96 %), pria dan wanita umur > 31 th berjumlah sebanyak 5 orang (12,20 %), dengan total karyawan 41. Sedangkan masa kerja pria dan wanita < 1 th sebanyak 19 orang (46,34 %), masa kerja pria dan wanita > 3 th sebanyak 22 orang (53,66 %)

Alasan penulis mengambil penelitian tersebut, penulis ingin mengetahui tingkat kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, yang ada di pratama rotan ini sendiri apakah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang bertujuan mengetahui jumlah barang yang dapat di produksi di pratama rotan, dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang.

Pentingnya penelitian ini di lakukan guna mengetahui tingkat produktivitas karyawan di bagian produksi yang mempengaruhi atau tidak pada faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, dan faktor kedisiplinan yang kedepanya akan mempermudah perusahaan untuk mengetahui jumlah barang atau kualitas barang saat preorder di berikan buyer. Karena di saat ini kerajinan di industri rotan sedang naik lagi dan mengalami kenaikan yang pesat, oleh itu penulis melakukan penelitian yang bersifat memperhitungkan jumlah produktivitas yang berguna juga untuk memenuhi kebutuhan pasar yang ada, serta meningkatkan UMKM yang ada di daerah tersebut, apabila berdampak itu sangat berpengaruh dan bermanfaat untuk perusahaan. Pastinya meningkatkan nilai potensial setiap karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

KEPEMIMPINAN

Menurut Yukl (2008), kepemimpinan ialah tindakan membujuk orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang harus dilaksanakan dan bagaimana pekerjaan harus diselesaikan secara efisien, serta proses membantu upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.(Susi Adiawaty, 2020)

Menurut Robbins (2009), kepemimpinan ialah kapasitas untuk membujuk suatu kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Definisi kepemimpinan yang luas mencakup proses memengaruhi penentuan tujuan organisasi, mendorong perilaku pengikut untuk mencapai tujuan tersebut, dan memengaruhi kelompok dan budayanya menjadi lebih baik. (Susi Adiawaty, 2020)

Menurut Rivai dan Murni (2009), kepemimpinan juga berdampak pada persepsi peristiwa oleh pengikutnya, penyelenggara, dan tindakan untuk mencapai tujuan, mempertahankan hubungan kerja sama dan kerja kelompok, dan memenangkan dukungan dan kolaborasi dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. (Susi Adiawaty, 2020)

Situasi kepemimpinan ialah kapasitas untuk memengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan perilaku seseorang untuk atau kelompok lain untuk mencapai tujuan bersama. (Susi Adiawaty, 2020)

Indikator dalam kepemimpinan :

1. Pemikir sistem
2. Agen perubahan
3. Kreator
4. Pelayan dan pengurus
5. Koordinator polikronik
6. Instruktur dan pelatih
7. Pemimpin harus mampu mengartikulasikan visi organisasi dan memotivasi pekerja, klien, dan rekan kerja.

H1 : Diduga Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian produksi pada Pratama Rotan.

KOMPENSASI

Hasibuan (2017) berpendapat, kompensasi ialah setiap balas jasa berupa uang atau barang yang diperoleh pekerja secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasanya (Sri Mulyati. Bachruddin Saleh Luturlean, 2018)

Menurut Rivai (2011), kompensasi merupakan suatu penggantian berupa kontribusi yang didapat pekerja dalam bentuk upah. (Risnawati, 2020)

Indikator dalam kompensasi :

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Service

H2 : Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian produksi pada Pratama Rotan.

DISIPLIN KERJA

Menurut Atiomo (2000) dalam Adomi dan Eruvwe (2004), disiplin ialah latihan pikiran dan kepribadian untuk mengembangkan kontrol diri dan kepatuhan sebagai kebiasaan. (Wahyu Galih, 2014)

Heidjrachman dan Husnan (2000) Manajer memanfaatkan disiplin kerja untuk berinteraksi dengan pekerja dan berusaha mengubah perilaku mereka, serta untuk meningkatkan pengetahuan dan insentif mereka untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan standar masyarakat yang relevan.(Erma Safitri, 2013)

Indikator dalam kepemimpinan :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Keadilan
4. Pengawasan melekat
5. Sanksi hukuman
6. Ketegasan

H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian produksi pada Pratama Rotan.

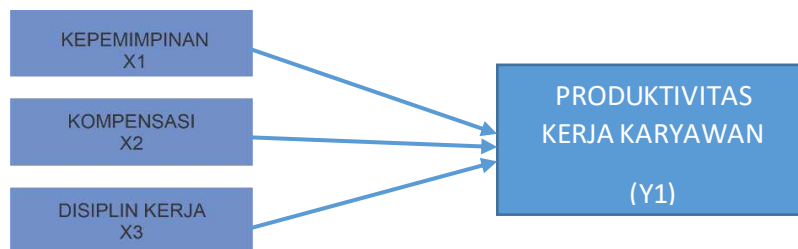
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Produktivitas kerja ialah rasio output terhadap input fisik. Menurut (Huselid, 2018), beliau mengatakan bahwa pendidikan kejuruan bisa meningkatkan produktivitas pekerja. Atas dasar sasaran atau tujuan obyektif, perbandingan karyawan dari waktu ke waktu, kontrol kualitas dan hasil, dan peralatan karyawan, pilihan produktivitas tenaga kerja bisa dibuat. (Bintang Narpati, Indra Lubis, Kadrinah Indriana Mueutia, Endah Praswesti Ningrum, 2021).

Indikator produktivitas kerja :

1. Harus ada tujuan objektif atau tujuan pekerjaan.
2. Ketersediaan ruang kerja bagi karyawan
3. Dilakukan perbandingan antara karyawan yang berfokus pada waktu dan kualitas kerja dengan fokus pada hasil

Gambar.3
Kerangka Pikir



Sumber : Penulis

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pratama Rotan
- H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pratama Rotan
- H3 : Kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pratama Rotan
- H4 : Kepemimpinan, kompensasi, Kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Bersifat kuantitatif, prosesnya memanfaatkan data primer dan sekunder, karena penelitian dilakukan langsung dengan seluruh tenaga produksi di Rotan Primer dan data dikumpulkan melalui internet. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Pratama Rotan. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menggunakan data primer karena melakukan penelitian secara langsung kepada seluruh karyawan produksi di Pratama Rotan, dan bersifat angka. Dalam penelitian ini, penulis meyakini adanya hubungan pengaruh antar variabel. Populasi riset ini terbatas, memuat sampel acak sebanyak 41 pekerja. Pengumpulan data dilaksanakan dengan melakukan survei, menyebarkan kuesioner. Metode survey yang dimanfaatkan memakai skala likert. Pengujian yang dilaksanakan dalam riset ini mencakup pengujian instrumen, yaitu Uji Validasi dan Reliabilitas, kemudian Uji Asumsi Ulasik, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, dan terakhir Uji Koefisien Determinan. Semua tes dilakukan secara progresif dan metodis. Pendekatan deskriptif yang dimanfaatkan dalam riset ini menawarkan ringkasan demografi responden survei. Populasi di penelitian ini adalah karyawan pada Pratama Rotan. Populasi pada penelitian ini merupakan populasi terbatas. Dari riset ini memanfaatkan sampling jenuh, yaitu menghitung sampel jika semua anggota populasi dijadikan sampel, maka bisa diambil sampel sebanyak 41 individu, sehingga $N = 41$.

Penghitungan variabel di penelitian ini digunakan skala likert sebagai pengukurannya. Menurut studi milik Gunawan (2020) memanfaatkan skala Likert 4 poin. Maka dalam riset ini

dimanfaatkan skala Likert 4 poin. Masing-masing dari empat kemungkinan pada skala ini, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju, memiliki nilai poin 1-4. Analisis regresi linier berganda dan uji instrumen data (Uji Validitas dan Realibitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas), Uji Hipotesis (Uji T, Uji F, R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Indikasi dinyatakan valid menurut riset yang telah selesai jika r hitung lebih dari r tabel (0,304) dan sig lebih kecil dari 0,05. Menurut fakta bahwa semua nilai r tabel lebih dari 0,304 dan sig lebih kecil dari 0,05 menurut SPSS versi 21, bisa diasumsikan bahwa semua item pernyataan dalam riset ini valid.

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X1 (Kepemimpinan)	X1.1	.552**	0,304	Valid
	X1.2	.614**	0,304	
	X1.3	1.000**	0,304	
	X1.4	.800**	0,304	
	X1.5	.685**	0,304	
	X1.6	.552**	0,304	
	X1.7	.614**	0,304	
X2 (Kompensasi)	X2.1	.836**	0,304	Valid
	X2.2	.875**	0,304	
	X2.3	.795**	0,304	
	X2.4	.454**	0,304	
X3 (Disiplin Kerja)	X3.1	.809**	0,304	Valid
	X3.2	.892**	0,304	
	X3.3	.830**	0,304	
	X3.4	.767**	0,304	
	X3.5	.933**	0,304	
	X3.6	.830**	0,304	
Y (Tingkat Produktivitas)	X4.1	.797**	0,304	Valid
	X4.2	.863**	0,304	
	X4.3	.875**	0,304	

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Menurut item pernyataan variabel, dimana r hitung $>$ r tabel, yaitu $>$ 0,304, maka pernyataan kuesioner valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,950	Reliabel
Kompensasi	0,729	Reliabel
Disiplin Kerja	0,916	Reliabel

Tingkat Produktivitas	0,798	Reliabel
-----------------------	-------	----------

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Menurut uji reliabilitas yang dilakukan, semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari batas yang telah ditentukan yaitu 0,60, yang menandakan bahwa data bisa dianggap bisa dipercaya.

B. Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.87338068
	Absolute	.106
Most Extreme Differences	Positive	.106
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.677
Asymp. Sig. (2-tailed)		.750

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Temuan uji normalitas Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, menandakan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	0,922	1,085
Kompensasi (X2)	0,614	1,629
Disiplin Kerja (X3)	0,625	1,601

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Jika nilai variabel lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas menurut temuan uji toleransi masing-masing variabel. Oleh karena itu, tidak ada hubungan antara variabel X dengan hasil perhitungan pada persamaan ini, atau tidak ada gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Kepemimpinan	0,961
Kompensasi	0,270
Disiplin Kerja	0,327

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Temuan pengujian tabel 6 membuktikan bahwa signifikansi variabel independen lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

C. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.745	2.178		1.260	.215
Kepemimpinan	-.035	.053	-.078	-.656	.516
Kompensasi	.353	.116	.441	3.034	.004
Disiplin Kerja	.174	.076	.332	2.304	.027

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Hasil perhitungan Tabel 7 dimanfaatkan untuk menurunkan persamaan berikut untuk regresi linier berganda :

$$Y = 2,745 - 0,035 X_1 + 0,353 X_2 + 0,174 X_3 + e$$

Penjelasan persamaan di atas yaitu:

Konstanta 2,745 berarti jika variabel X₁, X₂, dan X₃ (kepemimpinan, gaji, dan disiplin kerja) semuanya diset nol, maka nilai produktivitas karyawan 2,745.

-0,035 ialah nilai variabel kepemimpinan. Jika variabel ini dinaikkan, produktivitas karyawan akan turun. Jika variabel gaji dan disiplin kerja disesuaikan dari nilainya saat ini masing-masing sebesar 0,35 dan 0,174, maka produktivitas karyawan akan naik.

D. Uji Hipotesis

Uji T

Mengamati perhitungan uji t pada tabel 7, diperoleh temuan:

a) Kepemimpinan

Temuan uji-t variabel kepemimpinan menunjukkan nilai T -0,656, nilai T tabel sebesar 2,026, dan tingkat signifikansi 0,516. Riset ini memakai ambang batas signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Bisa diambil konklusi bahwa karena 0,516 > 0,05 maka H₁ ditolak. Sehingga variabel kepemimpinan tidak berefek secara substansial pada variabel produktivitas kerja karyawan.

b) Kompensasi

Temuan uji t variabel kompensasi didapatkan t hitung 3,034 > t tabel 2,026 dengan tingkat signifikansi 0,004. Riset ini memanfaatkan ambang batas signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Kesimpulan: 0,004 < 0,05 menunjukkan H₂ disetujui. Sehingga variabel kompensasi berefek besar terhadap variabel produktivitas kerja pegawai.

c) Disiplin Kerja

Uji t variabel disiplin kerja menghasilkan nilai hitung 2,304, nilai tabel 2,026, dan nilai signifikansi 0,027. Riset ini memanfaatkan ambang batas signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Kesimpulan: 0,027 < 0,05 menandakan H₃ disetujui. Sehingga variabel disiplin kerja berefek besar terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji F

Tabel 8. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	33.000	3	11.000	13.339	.000 ^b
Residual	30.512	37	.825		
Total	63.512	40			

Sumber :Data Primer Diolah, 2022

Temuan perhitungan uji F menunjukkan bahwa nilai F bisa dimanfaatkan dengan tingkat signifikansi 0,000, yang secara substansial lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Produktivitas Karyawan diakui, yang menunjukkan bahwa hal itu berdampak (X1, X2, X3 pada Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.481	.90810

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Menurut uji koefisien determinan diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,481%. Meskipun kepemimpinan (X1), remunerasi (X2), dan disiplin kerja (X3) masing-masing memiliki efek sebesar 48,1% pada produktivitas kerja karyawan, sisanya 51,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pratama Rotan Di Kabupaten Sukoharjo

Berdasarkan analisis dan pengujian hasil dari hipotesis penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dibagian produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada pratama rotan di kabupaten sukoharjo. Ini bisa terjadi karena pemimpin tidak memahami bagaimana cara *manage team* dan tidak bisa menciptakan perencanaan secara strategis. Hasil penelitian ini tidak sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Prayudi (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kepemimpinan sangat penting pada perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pratama Rotan Di Kabupaten Sukoharjo

Berdasarkan analisis dan pengujian hasil dari hipotesis penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada pratama rotan di kabupaten sukoharjo. Bisa terjadi karena pemimpin bisa memberikan upah, gaji dan fasilitas sesuai apa yang dikerjakan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Leonardo Edrick (2015) menyatakan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dampak pemberian kompensasi dalam bentuk finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pratama Rotan Di Kabupaten Sukoharjo

Berdasarkan analisis dan pengujian hasil dari hipotesis penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada pratama rotan di kabupaten sukoharjo. Bisa terjadi karena pemimpin sanggup melakukan tugasnya dengan baik dan sanggup memberikan keadilan untuk semua karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Indra Wahyuni (2020) menyatakan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru.

SIMPULAN

Dari hasil data yang telah diperoleh menggunakan penyebaran survey kemudian diolah menggunakan alat uji SPSS 21 *for windows* maka bisa diartikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada pratama rotan di kabupaten sukoharjo, kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dibagian produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada pratama rotan di kabupaten sukoharjo, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada pratama rotan di kabupaten sukoharjo. Mengenai faktor kepemimpinan dibagian Produksi Pratama Rotan sebaiknya owner meningkatkan lagi jiwa kepemimpinan agar bagian produksi lebih meningkatkan jumlah produksi dengan cara lebih tegas menyampaikan visi dan misi yang sudah di buat dari awal, faktor kompensasi sebaiknya kedepan bisa di pertahankan agar karyawan lebih meningkatkan nilai produksi mengenai kualitas barang atau jumlah barang, faktor disiplin kerja sudah berjalan dengan baik diharap bisa dipertahankan faktor tersebut agar hasil produksi semakin meningkat, kualitas barang ataupun jumlah barang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Muntu, Meggy Sumual, George Rori. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Minahasa Selatan. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
<http://ejournal.fekon-unima.ac.id/index.php/JAK/article/view/2275> Diakses tanggal 11 Juni 2022.
- Annisa Tryana F. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Produksi Fabrikasi (Component Core) PT. Nikkatsu Electric Works Kota Bandung. *Scientific Journal*.
<http://repository.unpas.ac.id/30855/> Diakses tanggal 4 April 2022.
- Bintang Narpati, Indra Lubis, Kadrinah Indriana Mueutia, Endah Praswesti Ningrum. (2021). Produktivitas Kerja Pegawai Yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) Dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/9808> Diakses Tanggal 28 Juli 2022
- Hariman Syaleh. (2017). Pengaruh Diklat Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *Kurnal* *Benefita*
[https://www.researchgate.net/publication/323169630_PENGARUH_DIKLAT_DAN DISIPLIN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI_DINAS_PENDAPATAN_PENGELAAAN_KEUANGAN_DAN_ASSET_DAERAH_KABUPATEN_LIMA_PULUH_KOTA](https://www.researchgate.net/publication/323169630_PENGARUH_DIKLAT_DAN_DISIPLIN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI_DINAS_PENDAPATAN_PENGELAAAN_KEUANGAN_DAN_ASSET_DAERAH_KABUPATEN_LIMA_PULUH_KOTA) Diakses tanggal 30 September 2022
- Elvi Lastriani. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*
<https://media.neliti.com/media/publications/97109-ID-pengaruh-disiplin-terhadap-kinerja-anggo.pdf> Diakses tanggal 30 September 2022
- Erma Safitri. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6262> Diakses Tanggal 28 Juli 2022
- Fahmi Kamal, Widi Winarso & Edy Sulistio . (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aung Citra Transformasi. *JIAM*.
<http://repository.ubharajaya.ac.id/3235/1/Paper%20JIAM%20Pengaruh%20Gaya.pdf> Diakses Pada 9 Juli 2022
- Irmayani dan Hary Fandeli. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengawasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Produksi Tambang Biji Besi di PT. Kwatassi Kabupaten Solok. *Digital Repository*, 1-7. *Email Teknik Jurnal*.

- <https://scholar.google.co.id/citations?user=QqqbZAIAAAAJ&hl=id&oi=sra> Diakses tanggal 8 Maret 2022
- M Maliah. (2020). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang . *Jurnal Kompetitif*.
<http://univ-tridianti.ac.id/ejournal/index.php/ekonomi/article/view/637> Diakses tanggal 6 Juli 2022.
- Prof Dr H Suwanto M.Si. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta. *Bumi Aksara*.
https://www.google.co.id/books/edition/Pemimpin_dan_Kepemimpinan/Sq_xDwAAQB_AJ?hl=id&gbpv=1&dq=Kepemimpinan&printsec=frontcover Di akses tanggal 6 Juli 2022
- Risnawati. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sarana Sulsel Ventura. *Jurnal Economix*.
<https://ojs.unm.ac.id/economix/article/view/18952> Diakses Tanggal 28 Juli 2022
- Susi Adiawaty. 2020. Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yanag Mempengaruhi Pemberdayaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*
<http://repository.uinbanten.ac.id/8366/4/BAB%20II.pdf> Diakses Tanggal 28 Juli 2022
- Samsur Rizal Muhtar & Diyah Santi Hariyani, Robby Sandhi Dessyarti. (2021). Pengaruh Kedisiplinsn Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV.Maos Pati Magetan. *Jurnal Template*.
<http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/2263> Diakses tanggal 8 Maret 2022
- S N Aisyah. (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kota Baru. *Jurnal Manajemen Riset dan Teknologi Universitas Karimun. Jurnal Maritim*.
<https://ejurnal.universitaskarimun.ac.id/index.php/OJSM/article/view/411/271> Diakses tanggal 8 Maret 2022
- Siti Nur Aisah. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru). *E jurnal*.
<http://www.ejurnal..ac.id/index.php/OJSM/article/view/411> Diakses 25 maret 2022
- Sri Indra Wahyuni. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekan Baru. *Jurnal Administrasi Bisnis. Valuta*.
<https://journal.uir.ac.id/index.php/valuta/article/view/5536> Diakses tanggal 13 Juni 2022
- Scott G W. (1962). *Human Relation in Management A Behavioral Science Approach*, Richard D. Irwin, Inc. Home wood: Illinois. <https://www.amazon.com/Human-relations-management-behavioral-philosophy/dp/B0007DLGMQ> Diakses tanggal 6 Juli 2022.
- Simamora Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=553197> Diakses tanggal 6 Juli 2022.

Sri Mulyati. Bachruddin Saleh Luturlean. (2018). Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA). *E-Proceeding of Management* <https://core.ac.uk/download/pdf/299922522.pdf> diakses tanggal 16 Agustus 2022

Yadima Ndruru. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Tani Mas Soap Medan. *Digital Repository*. <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1372/> Diakses tanggal 8 Maret 2022

<https://www.pratamarotan.com/> Diakses tanggal 6 Juli 2022.

<https://tembalang.semarangkota.go.id/en/umkm/> Diakses tanggal 6 Juli 2022.

<https://www.gaji.id/apa-itu-sdm-berikut-mengenai-sdm-dan-juga-fungsinya/> Diakses tanggal 6 Juli 2022.

<https://www.online-pajak.com/tentang-pph21/pengertian-dan-jenis-kompensasi> Diakses tanggal 6 Juli 2022.

