

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA CREW PADA ARABELLA WEDDING ORGANIZER

Rezky Adi Santosa , Putri Maisara S.E M.BA

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan suatu bagian yang penting bagi perusahaan, terutama pada bagian produksi yang dimana berperan mengelola acara, dari mulai acara mulai sampai acara selesai, tanpa *team* produksi perusahaan tidak dapat melakukan penjualan jasa. Di *Arabella wedding organizer* pun juga begitu produksi sangat dipengaruhi oleh sikap kepemimpinan yang di lakukan oleh pemilik perusahaan, dan kompensasi mempengaruhi tingkat pekerjaan yang di lakukan team produksi, serta kedisiplinan yang harus di terapkan akan berpengaruh pada produktivitas yang ada. Dengan artikel ini bertujuan untuk mengetahui tingkat produktivitas yang di pengaruhi tiga faktor tersebut. Dalam metode penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif karena bersifat angka, dan penelitian ini mengambil informasi menggunakan data primer. Oleh sebab itu pemilik perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor, antara lain kepemimpinan, kompensasi, dan kedisiplinan yang berguna untuk meningkatkan produktivitas.

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

Abstract

Human resources are an important part of the company, especially in the production section which plays a role in managing events, from the start of the event to the end of the event, without a production team the company cannot sell services. Even at Arabella wedding organizers, production is very much influenced by the leadership attitude of the company owner, and compensation affects the level of work done by the production team, and the discipline that must be applied will affect existing productivity. With this article aims to determine the level of productivity that is influenced by these three factors. In this research method using quantitative data analysis techniques because it is numerical, and this research retrieves information using primary data. Therefore, company owners must pay attention to several factors, including leadership, compensation, and discipline which are useful for increasing productivity

Keywords : HR, leadership, compensation, discipline, productivity

PENDAHULUAN

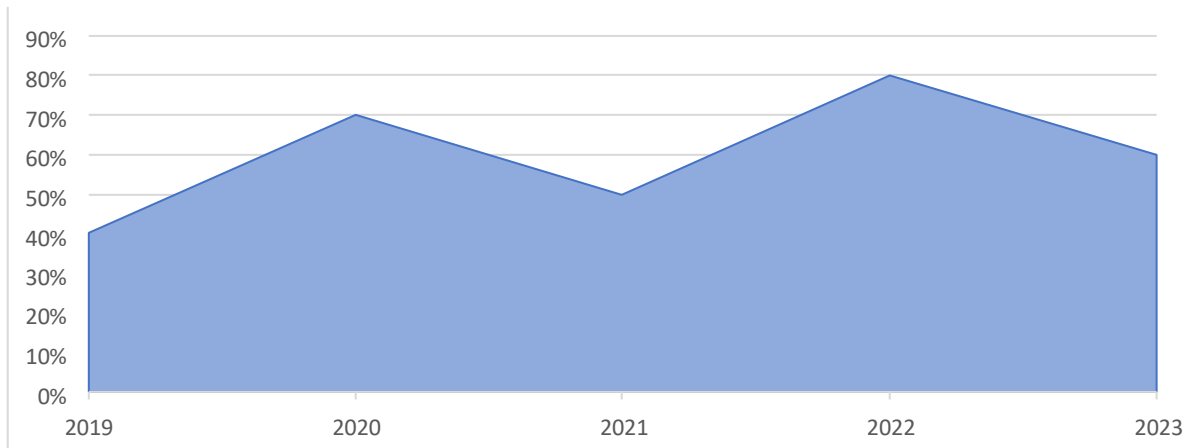
SDM merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena SDM merupakan salah satu variabel penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada dasarnya SDM adalah seseorang yang dipekerjakan atau bekerja dalam suatu organisasi sebagai penggerak, penggerak, dan pengatur untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Pekerja mungkin merupakan hal yang utama dalam suatu organisasi, tanpa adanya perwakilan maka organisasi tidak dapat berkembang dengan baik. SDM dapat dibedakan menjadi dua implikasi, yaitu skala kecil dan skala besar. Dalam artian kecil, arti SDM adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu kelompok suatu organisasi atau jabatan yang meliputi wakil, wakil, buruh, buruh, dan lain-lain. Sementara itu, dalam skala besar, yang dimaksud dengan SDM adalah jumlah penduduk yang tiba pada masa pembangunan suatu negara untuk bekerja, tanpa memandang apakah mereka bekerja atau tidak. Wedding Organizer adalah suatu jasa yang memberikan pelayanan khusus secara pribadi yang bertujuan untuk membantu calon pengantin dan keluarga calon pengantin dari mulai perencanaan (planning) sampai tahap pelaksanaan. Wedding Organizer memberikan informasi mengenai berbagai macam hal yang berhubungan dengan acara pernikahan dan membantu merumuskan segala hal yang dibutuhkan pada saat pernikahan. Wedding Organizer memberikan solusi mulai dari tata rias, dekorasi, pre wedding, gedung, catring dan segala sesuatu yang dibutuhkan pada saat acara pernikahan berlangsung.

Wedding organizer atau yang biasa disebut WO ini berfungsi untuk menyukseskan acara pernikahan calon pengantin, membantu meringankan proses persiapan menuju pernikahan dimulai dari pemilihan venue dan vendor-vendor, hingga membantu mengatur jalannya pernikahan di hari H acara.

Arabella wedding organizer merupakan usaha layanan jasa event wedding yang bergerak di bidang wedding atau acara pernikahan. Menurut penjelasan *Owner* Sdr. Sigit Trijatworo, *Arabella wedding organizer* terletak di kawasan Sukoharjo karesidenan Surakarta, tepatnya di desa Kramat RW. 01/ RW. 07, Trangsan, Gatak, Sukoharjo, dan di waktu ini *Arabella wedding organizer* sedang berusaha menarik minat konsumen pada paketan wedding yang di tawarkan untuk menggunakan jasanya, dan pengelolaan acara di *Arabella wedding Organizer* dari yang terkecil seperti jasanya, antara lain wedding package normal sampai wedding package luxury, didalam package itu sudah termasuk Gedung, dekorasi, MUA, dokumentasi video dan foto dan *chatering* atau makanan. Alasan penulis mengambil penelitian tersebut, penulis ingin mengetahui tingkat kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, yang ada di *Arabella wedding organizer*, Apakah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang bertujuan mengetahui jumlah *booking* atau pesanan yang dapat dilayani (service), dilihat dari segi kualitas dan kuantitas booking.

Dalam sebuah organisasi atau industri kecil, peran seorang pemimpin sangat mempengaruhi perwakilan dalam meningkatkan efisiensi kerja. Seorang pionir dikatakan hebat apabila mampu dan dapat mempengaruhi bawahannya dalam bekerja sehingga tujuan organisasi atau industri dapat tercapai dengan baik.

Tabel 1.
Tabel Peningkatan *Booking*



Tabel di buat 2023

Diskripsi Responden Crew Arabella Wedding Organizer

No	Jenis Kelamin	Usia				Jumlah
		22 - 26 th	27 - 30 th	31 - 35 th	> 36	
1	Pria	3	3	12	13	31
2	Wanita	3	7	8	4	22
Jumlah		6	10	20	17	53

Sumber : Data sekunder diolah, tahun 2023

Dari tabel.1 menunjukan tingkat produktivitas dari tahun ke tahun khusus nya dari tahun 2019 sampai di tahun 2023 menunjukan diagram batang yang fluktuatif,.karena dari tahun 2019 ke 2020 mengalami kenaikan,dari 2020 ke 2021 mengalami penurunan,dari 2021 ke 2022 mengalami kenaikan,dari 2022 ke 2023 mengalami penurunan.hal ini di pengaruhi faktor yang terkait terhadap tingkat produktivitas dari tahun ke tahun sehingga perusahaan harus lebih mengevaluasi dengan baik.

Di tabel.2 di jelaskan jumlah pria 31 dan wanita 22, berumur dari 22 tahun sampai lebih dari 36 tahun, dengan detail pria dan wanita umur 22 - 26 th berjumlah sebanyak 6 orang (11,32 %), pria dan wanita umur 27 - 30 th berjumlah sebanyak 10 (18,86 %), pria dan wanita umur 31 – 35 th berjumlah sebanyak 20 orang (37,73 %) , pria dan wanita umur > 36 th berjumlah sebanyak 17 orang (32,09 %), dengan total karyawan 53.

Alasan penulis mengambil penelitian tersebut, penulis ingin mengetahui tingkat kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, yang ada di Arabella *wedding organizer* ini sendiri apakah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang bertujuan mengetahui jumlah bookingan yang dapat di

handle di *Arabella wedding organizer* , dilihat dari segi kualitas pelayanan dan kuantitas pesanan yang masuk.

Pentingnya penelitian ini di lakukan guna mengetahui tingkat produktivitas karyawan di bagian *running* yang mempengaruhi atau tidak pada faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, dan faktor kedisiplinan yang kedepanya akan mempermudah perusahaan untuk mengetahui jumlah boking atau kualitas pelayanan. Karena saat ini industri *wedding organizer* sedang naik lagi dan mengalami kenaikan yang pesat.

TINJAUAN PUSTAKA KEPEMIMPINAN

Robbins (2009) mengungkapkan kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. (Susi Adiawaty, 2020)

Rivai & Murni (2009) mengungkapkan kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasi dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan Kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. (Susi Adiawaty, 2020)

Menurut Yukl (2008) kepemimpinan diartikan sebagai *proses* meng-*influence* orang lain untuk memahami dan sependapat dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu

dikerjakan secara efektif serta *proses* untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai *goals* Bersama.

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 mengembangkan visi organisasi dan mengilhami karyawan, pelanggan dan kolega

H1 : Diduga Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada crew *arabella wedding organizer*

KOMPENSASI

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan (Sri Mulyati. Bachruddin Saleh Luturlean, 2018)

Menurut Rivai (2011), kompensasi merupakan suatu penggantian berupa kontribusi yang di terima karyawan dalam bentuk upah. (Risnawati, 2020)

Menurut Gomez-Mejia, et al. (1995), dasar perhitungan kompensasi dapat dibedakan menjadi dua

kategori, yaitu menggunakan pendekatan pekerjaan atau jabatan (*job-based approaches*) dan menggunakan pendekatan keterampilan (*skill-based approaches*). Pendekatan pekerjaan atau jabatan mengasumsikan bahwa pekerjaan dapat dilakukan oleh orang yang dibayar untuk jabatan tertentu, sedangkan pendekatan keterampilan mengasumsikan bahwa karyawan tidak dibayar karena jabatan yang disandangnya, tetapi lebih pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas.

Indikator dalam kompensasi :

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

H2 : Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada crew arabella wedding organizer

DISIPLIN KERJA

Atiomo (2000) dalam Adomi dan Eruvwe (2004), Disiplin diartikan sebagai pelatihan pikiran dan kepribadian untuk menciptakan kebiasaan pengendalian diri dan ketaatan.(Wahyu Galih, 2014)

Heidjrachman dan Husnan (2000) Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan dan berusaha mengubah perilakunya, serta meningkatkan kesadaran dan motivasi untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.(Erma Safitri, 2013)

Rivai (2004) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku.

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 pada crew arabella wedding organizer

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

“Produktivitas kerja” adalah output berbanding dengan input fisik”. Menurut (Huselid, 2018) Ia mengatakan pelatihan vokasi dapat menghasilkan produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Keputusan produktivitas tenaga kerja dapat dibuat dengan tujuan atau sasaran objektif,

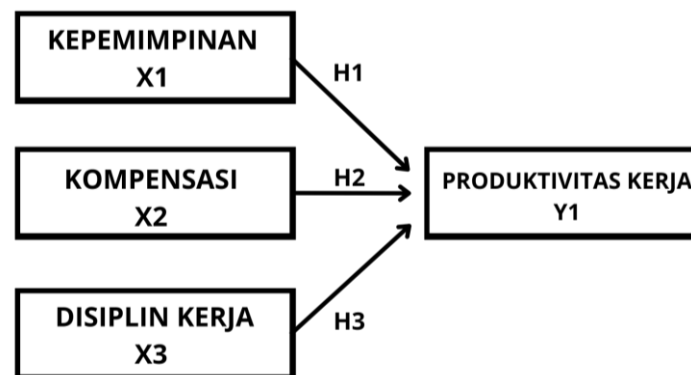
perbandingan karyawan dari waktu ke waktu, kualitas dan kontrol hasil, dan peralatan karyawan. (Bintang Narpati, Indra Lubis, Kadrinah Indriana Mueutia, Endah Praswesti Ningrum, 2021)

Indikator produktivitas kerja :

1. adanya target atau sasaran kerja harus objektif
2. adanya ketersediaan fasilitas dalam bekerja bagi pekerja
3. adanya perbandingan pekerja dengan waktu dengan fokus dan kualitas kerja dengan focus pada hasil

Gambar.3

Kerangka Pikir



Sumber : Penulis

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja crew pada arabella wedding organizer
- H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja crew pada arabella wedding organizer
- H3 : Kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja crew pada arabella wedding organizer
- H4 : Kepemimpinan, kompensasi, Kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja crew pada arabella wedding organizer

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan menggunakan data primer dan sekunder karena dilakukan penelitian secara langsung kepada seluruh karyawan produksi di Arabella wedding organizer dan data yang diperoleh dari sumber yang ada dari internet, dan bersifat kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Arabella wedding organizer. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menggunakan data primer karena melakukan penelitian secara langsung kepada seluruh karyawan produksi di Arabella wedding organizer, dan bersifat angka. Dalam penelitian ini, penulis meyakini adanya hubungan pengaruh antar variabel. Populasi dalam penelitian ini terbatas yaitu

53 orang karyawan yang dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan survei, penyebaran angket. Alat survei yang digunakan menggunakan skala Likert. Pengujian yang digunakan dalam riset ini adalah pengujian instrumen yaitu Uji Validasi dan Reliabilitas, kemudian Uji Asumsi Ulasik, Uji Regresi Linear berganda, Uji Hipotesis, dan terakhir Uji Koefisien Determinan. Semua tes dilakukan secara bertahap dan sistematis. Metode deskriptif yang digunakan pada riset ini memberikan gambaran profil responden yang menanggapi survei. Populasi di penelitian ini adalah karyawan pada *Arabella wedding organizer*. Populasi pada penelitian ini merupakan populasi terbatas. Dari penelitian ini menggunakan sampling jenuh, ialah penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel, jadi dari penelitian ini di dapat 53 orang yang di jadikan sampel, maka $N = 53$

Penghitungan variabel di penelitian ini diggunakan skala likert sebagai pengukuranya. Berdasarkan penelitian Gunawan (2020) menggunakan skala likert 4 point. Sehingga pada penelitian ini menggunakan skala likert 4 point. Skala ini terdapat 4 pilihan skala yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, sangat setuju, yang masing-masing memiliki poin 1-4 secara berurutan. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Liniear berganda dan menggunakan Uji Instrument data (Uji Validitas dan Uji Realibitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Uji Hipotesis (Uji T, Uji F, R^2).

A. Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Dari penelitian yang dilakukan, indikator dikatakan valid apabila penelitian ini mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,304) dan sig dibawah 0,05. Berdasarkan olah data menggunakan SPSS versi 21 diketahui nilai r tabel semua diatas 0,304 dan sig dibawah 0,05, tersebut dapat dilakukan penyimpulan semua item pernyataan di penelitian ini dapat dikatakan valid.

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X1 (Kepemimpinan)	X1.1	.789**	0,304	Valid
	X1.2	.878**	0,304	
	X1.3	.876**	0,304	
	X1.4	.876**	0,304	
	X1.5	.867**	0,304	
	X1.6	.889**	0,304	
	X1.7	.840**	0,304	
X2 (Kompensasi)	X2.1	.777**	0,304	Valid
	X2.2	.855**	0,304	
	X2.3	.775**	0,304	
	X2.4	.774**	0,304	
X3 (Disiplin Kerja)	X3.1	.824**	0,304	Valid
	X3.2	.902**	0,304	
	X3.3	.819**	0,304	

	X3.4	.806**	0,304	
	X3.5	.932**	0,304	
	X3.6	.847**	0,304	
Y (Tingkat Produktivitas)	X4.1	.825**	0,304	Valid
	X4.2	.873**	0,304	
	X4.3	.894**	0,304	

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan item pernyataan variabel mempunyai r hitung $> r$ tabel yakni $> 0,304$ dan dapat dikatakan pernyataan kuisoner valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,940	Reliabel
Kompensasi	0,806	Reliabel
Disiplin Kerja	0,925	Reliabel
Tingkat Produktivitas	0,830	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan maka terdapat nilai *Cronbach Alpha* untuk keseluruhan variabel yaitu dengan nilai lebih besar dari batas yang ditetapkan 0,60 yang artinya data tersebut dinyatakan Reliabel.

B. Asumsi Klasik Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,83692417
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,078
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,042 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,364 ^d

99% Confidence Interval	Lower Bound	,352
	Upper Bound	,376

Hasil uji normalitas pada tabel 4 diketahui bahwa nilai dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,376 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity	Statistics
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	0,890	1,123
Kompensasi (X2)	0,542	1,845
Disiplin Kerja (X3)	0,564	1,774

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Hasil pengujian *tolerance* dari masing-masing variabel bisa dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas apabila nilai variabel lebih besar dari 0,10 dan VIF memiliki hasil kurang dari 10. Oleh karena itu hasil perhitungan pada persamaan ini tidak ada korelasi diantara variabel X atau bisa dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.
Kepemimpinan	0,711
Kompensasi	0,054
Disiplin Kerja	0,052

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Hasil uji pada tabel 6 menunjukan bahwa nilai sig. variabel independen $> 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heterokedastisitas.

C. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,175	1,787		1,217	,229
	Kepemimpinan	-,028	,043	-,064	-,648	,520
	Kompensasi	,336	,102	,418	3,311	,002

Disiplin Kerja	,204	,065	,389	3,143	,003
----------------	------	------	------	-------	------

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,175 - 0,028 X_1 + 0,336 X_2 + 0,204 X_3 + e$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 2,175 yang menunjukan bila variabel X_1, X_2, X_3 (kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja) sama dengan nol, maka nilai dari produktivitas kerja karyawan sebesar 2,175.

Nilai variabel kepemimpinan adalah sebesar -0,028 bila variabel tersebut ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Sedangkan nilai dari variabel kompensasi dan disiplin kerja adalah sebesar 0,336 dan 0,204 bila variabel tersebut ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

D. Uji Hipotesis

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,175	1,787		1,217	,229
	Kepemimpinan	-,028	,043	-,064	-,648	,520
	Kompensasi	,336	,102	,418	3,311	,002
	Disiplin Kerja	,204	,065	,389	3,143	,003

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Melihat perhitungan dari uji t pada tabel 7, diperoleh hasil sebagai berikut:

a) Kepemimpinan

Hasil dari uji T untuk variabel kepemimpinan didapat nilai T hitung $-0,648 < T$ tabel 2,026 dan nilai signifikansi sebesar 0,520. Penelitian ini memakai batas signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Hal ini dapat disimpulkan $0,520 > 0,05$ artinya H_1 ditolak. Sehingga variabel kepemimpinan tidak signifikan mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan.

b) Kompensasi

Hasil dari uji t untuk variabel kompensasi didapat nilai t hitung $3,311 > T$ tabel 2,026 dan nilai signifikansi sejumlah 0,002. Penelitian ini memakai batas signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Hal ini dapat disimpulkan $0,002 < 0,05$ artinya H_2 diterima. Sehingga variabel kompensasi signifikan mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan.

c) Disiplin Kerja

Hasil dari uji t untuk variabel disiplin kerja didapat nilai t hitung $3,143 > T$ tabel 2,026 dan nilai signifikansi sejumlah 0,003. Penelitian ini memakai batas signifikansi

0,05($\alpha=5\%$). Hal ini dapat disimpulkan $0,003 < 0,05$ artinya H3 diterima. Sehingga variabel disiplin kerja signifikan mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan.

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49,464	3	16,488	22,181	,000 ^b
	Residual	36,423	49	,743		
	Total	85,887	52			

Sumber :Data Primer Diolah, 2023

Hasil perhitungan uji F menunjukkan bahwa nilai F layak digunakan sebesar 22,181 dengan signifikan 0,000 yang mana signifikan tersebut dibawah 0,05. Maka bisa disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan diterima yang berarti memiliki pengaruh (X1, X2, X3 terhadap Y).

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,759 ^a	,576	,550		,86216

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan dari pengujian koefisien determinan diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0,550. Bahwa variabel kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh akan produktivitas kerja karyawan sebesar 55,0% dan sisanya sebesar 45,0 % dipengaruhi variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengelolaan Acara *Wedding Organizer* 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 pengelolaan acara 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 Pengelolaan Acara *Wedding Organizer* Di Kabupaten Sukoharjo

Berdasarkan analisis dan pengujian hasil dari hipotesis penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengelolaan acara *wedding organizer* 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 Pengelolaan Acara *Wedding Organizer* Di Kabupaten Sukoharjo

Berdasarkan analisis dan pengujian hasil dari hipotesis penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Pengelolaan Acara *Wedding organizer* 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 pengelolaan acara wedding organizer, kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dibagian produktivitas kerja karyawan bagian pengelolaan acara *wedding organizer* di kabupaten sukoharjo, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengelolaan acara *wedding organizer*.

Mengenai faktor kepemimpinan dibagian Arabella *wedding organizer* 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

- Adia Watysusi. (2020). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*. <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/download/217/193/> Diakses Tanggal 28 Juli 2023
- 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.fekonunima.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 2023.
- 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_PENGELOLAAN_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-terhadapkinerja-anggo.pdf> Diakses tanggal 30 September 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 2023
- 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 2023
- 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%20IAM%20Pengaruh%20Gaya.pdf> Diakses Pada 9 Juli 2023

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=QqqbZAlAAAAJ&hl=id&oi=sra> Diakses tanggal 8 Maret 2023

Malayu S.P Hasibuan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. <https://onesearch.id/Author/Home?author=Malayu+S.P.> +Hasibuan Diakses tanggal 6 Juli 2023.

M Maliah. (2020). pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang . *Jurnal Kompetitif*.

<http://univ-tridinanti.ac.id/ejournal/index.php/ekonomi/article/view/637> Diakses tanggal 6 Juli 2023.

Moch Rizal, Fensi Handayani. (2021). Pengaruh Kompensai Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. *Jornal Ekobis*.

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_xDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Kepemimpinan&printsec=frontcover Di akses tanggal 6 Juli 2023

Risnawati. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sarana Sulse Ventura. *Jurnal Economix*.

<https://ojs.unm.ac.id/economix/article/view/18952> Diakses Tanggal 28 Juli 2023

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 2023

S N Aisyah. (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kota Baru. *Jurnal Maajemen Riset dan Teknologi Universitas Karimun. Jurnal Maritim*.

<https://ejurnal.universitaskarimun.ac.id/index.php/OJSM/article/view/411/271>

Diakses tanggal 8 Maret 2023

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 2023

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 2023

Simamora Henry. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BP STIE YKPN.

<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=553197> diakses tanggal 6 Juli 2023.

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-behavioralphilosophy/dp/B0007DLGMQ> Diakses tanggal 6 Juli 2023.

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 2023