



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI
PT TAH SUNG HUNG BREBES**

**Ismi Yuni Latifa*, Heru Yulianto, Sukirman
Institut Teknologi dan Bisnis Semarang**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada departemen produksi di PT Tah Sung Hung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan populasi yang digunakan adalah karyawan PT Tah Sung Hung yang bekerja pada bagian produksi. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden dengan teknik pengambilan sampel accidental sample. Data tersebut didapat dari kuesioner yang disebar dengan menggunakan skala likert. Untuk analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif atau signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Tah Sung Hung, kompensasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap produktivitas karyawan departemen produksi PT Tah Sung Hung. Kemudian hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan departemen produksi PT Tah Sung Hung.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, dan Produktivitas karyawan

PENDAHULUAN

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Perusahaan atau lembaga juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka lembaga dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih diperhatikan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal. Produktivitas karyawan PT Tah Sung Hung belum bisa dikatakan stabil dikarenakan ada beberapa bagian yang tidak mencapai target produksinya.

Dilihat dari data produktivitas PT Tah Sung Hung diambil kesimpulan bahwa setiap pemimpin dapat menghasilkan produk dalam jumlah yang berbeda. Hal itu juga dipengaruhi oleh

faktor kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi karena perbedaan dalam gaya kepemimpinan antara pemimpin memiliki dampak pada stabilitas produktivitas di organisasi tersebut. Ada faktor lain yang mempengaruhi produktivitas yaitu kompensasi. Dalam Pembagian kompensasi, PT Tah Sung Hung telah mengikuti ketentuan yang berlaku.

Kompensasi tersebut diantaranya adalah kompensasi finansial secara tidak langsung berupa tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, asuransi kesehatan, atau fasilitas lainnya. Kompensasi finansial secara langsung berupa gaji selalu dibayarkan tepat waktu setiap bulan. Namun, karyawan yang mencapai target tidak mendapatkan bonus, yang kemudian menimbulkan rasa ketidakpuasan dan kurangnya motivasi bagi karyawan yang berprestasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan antara Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT Tah Sung Hung Brebes.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja dan waktu. Indikator produktivitas menurut Edy Sutrisno (2019:104) adalah Kualitas hasil produksi, Pencapaian target hasil produksi, Peningkatan hasil kerja, Penggunaan bahan baku yang efisien, Mengoptimalkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain dan merubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan perorangan maupun kelompok Menurut Samsul Arifin (2019). Indikator kepemimpinan ada 5 yaitu Kemampuan untuk membina kerjasama, Kemampuan yang efektivitas, Kepemimpinan yang partisipatif, Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang. Menurut Onsardi (2018) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menemukan pengetahuan menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk mengumpulkan keterangan-keterangan mengenai hal yang sedang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen produksi PT Tah Sung Hung yang berjumlah 3941 orang.

Sampel Menurut Sugiyono (2019:127) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena dalam banyak kasus tidak mungkin untuk mensurvei semua anggota populasi, maka dibentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel yang diharapkan hasilnya harus representatif. Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti peneliti menggunakan rumus Slovin, dimana rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang akan diteliti. Jumlah sampel yang digunakan setelah dihitung dan didiskusikan dengan dosen pembimbing yaitu sebanyak 100 orang.

Terdapat beberapa teknik dalam pengambilan sampel. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel adalah teknik accidental sampling yang merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebar tentang pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan dari

referensi-referensi yang terkait dengan variabel penelitian dari sumber terkait seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang mendukung penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ada 3 yaitu observasi, studi dokumentasi, dan kuesioner. Dengan pengukuran variabel menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018:152) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan reliable digunakan dua jenis uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Kriteria pengujian validitas yaitu taraf signifikan (α) yang digunakan adalah 5% dengan ketentuan jika nilai r terhitung $> r$ table, maka pernyataan kuisisioner tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika nilai r terhitung $< r$ table, maka pernyataan dinyatakan kuisisioner tidak valid.

Ghozali (2018:45) mengemukakan sebuah kuesioner dinyatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian uji reliabilitas menggunakan bantuan program komputer SPSS. Kriteria uji reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ artinya instrumen yang diuji dapat dikatakan reliable/terpercaya. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ artinya instrumen yang diuji tersebut tidak reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu Analisis regresi linier berganda, Uji ketepatan model (F) dengan ketentuan apabila F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak, artinya masing-masing variabel bebas (independent variable) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependent variable), Koefisien determinasi, dan Uji hipotesis (t) Kriteria pengujian dengan signifikan level (α) = 0,05 ditentukan jika t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

PEMBAHASAN

1. Uji Hipotesis dan Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1

Hasil Uji Hipotesis dan Uji Regresi Linear Berganda Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.046	2.334		2.162	.033
	Kepemimpinan	.319	.113	.272	2.814	.006
	Kompensasi	.347	.093	.361	3.742	.000

Hasil uji t untuk Kepemimpinan (X_1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) menunjukkan nilai sig. 0,006 dan t hitung menunjukkan nilai 2,814 artinya nilai Sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,006 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2,814 > 1,6607$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan. Dalam uji regresi terdapat nilai koefisien regresi untuk Kepemimpinan sebesar 0,272. Artinya bila kualitas Kepemimpinan baik maka Produktivitas Karyawan juga baik.

Hasil uji t untuk variabel Kompensasi (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) menunjukkan nilai Sig 0,000 dan t hitung menunjukkan nilai 3,742 artinya nilai Sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($3,742 > 1,6607$), maka

kesimpulan yang dapat diambil adalah H0 ditolak dan H2 diterima. Ini berarti Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas. Dalam uji regresi terdapat nilai koefisien regresi untuk Kompensasi sebesar 0,361. Artinya bila Kompensasi yang diberikan memuaskan maka akan meningkatkan Produktivitas Karyawan.

2. Uji Koefisien Determinasi

Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.282	2.499

Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,282 atau 28,2%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Kepemimpinan dan Kompensasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan sebesar 28,2%, sedangkan sisanya sebesar 71,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3. Uji Ketepatan Model (F)

Pengujian Hipotesis Secara Simultan ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.220	2	127.610	20.442	.000 ^b
	Residual	605.530	97	6.243		
	Total	860.750	99			

Pada Uji F nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. Karena nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka keputusannya adalah H0 di tolak dan H3 diterima. Jika menilai dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dari tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 20.442 maka H0 ditolak dan H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel (20.442 > 3,09), artinya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Tah Sung Hung Brebes.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Saiful (2022). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 13(1), 62-75.
- Ahmad, Saiful (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Naga Mas Argo Mulia Kabupaten Rokan Hulu*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan, 6(3), 215-226.
- Akbar, A. (2021). *Pengertian Kompensasi sebagai Pengembalian Finansial dan Tunjangan dalam Hubungan Kepegawaian*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 8(3), 210- 224.
- Edy Sutrisno (2019). *Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 10(2), 45-58.
- Enny, N. (2019). *Pengertian Kompensasi sebagai Bentuk Penghargaan terhadap Kontribusi dan Pekerjaan Pegawai*. Jurnal Sumber Daya Manusia, 5(2), 123-136.
- Fadzil, F., & Zakaria, Z. (2018). *The Impact of Leadership on Employee Productivity in an Organization*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 8(8), 717-726.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Tujuan Pemberian Kompensasi kepada Karyawan dan Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Besaran Kompensasi*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 12(1), 78-92.
- Moh Sutoro, S., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 17(1), 45-62.
- Onsardi, O. (2018). *Definisi Kompensasi sebagai Bentuk Jasa yang Diberikan Langsung dan Tidak Langsung kepada Karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 15(1), 45-58.
- Rahmat Muhtar (2019). *Peranan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 17(1), 25-38.
- Siagian, (2022). *Pengertian Kepemimpinan dalam Konteks Manajemen*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 13(2), 214-226.
- Sutarto, Wijono (2018). *Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 12(1), 87-100.
- Syamsy Badu dan Novianty (2017). *Fungsi Kepemimpinan dalam Pengembangan Organisasi*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 18(2), 145-158.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siti, Mardiyanti. (2021). *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rawat Inap Bedah RSUD Kabupaten Buton*. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, 8(2), 134-145.
- Enny Widianingrum, M (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Konsep dan Aplikasi Menggunakan SPSS untuk Analisis Multivariat (Edisi 5)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Busro (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Busro, Muhammad (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Samsul, Arifin. (2019). *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Kencana.
- Suliyanto, (2018). *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta