

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI UD. BAGONG KEDIRI

Elok Rahma Sarita

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email: ellokrahasarita@gmail.com

Abstract This study aims to determine: (1) the effect of work discipline (X1) on employee work productivity (Y), (2) the effect of compensation (X2) on employee productivity (Y), (3) the effect of the work environment (X3) on productivity employee work (Y), (4) the influence of leadership style (X4) on employeework productivity (Y) This type of research is a research with a quantitative approach. The population in this study were all UD employees. Bagong Kediri. The sample in this study were 40 employees. The sampling technique used a saturated sample. Data collection techniques using a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple linear regression. Therresults of the study show that (1) there is a positive and significant effect between work discipline (X1) on the work productivity of employees at UD. Bagong Kediri. The significant value is $0.002 < \text{from } 0.05$, (2) there is a positive and significant effect between compensation (X2) on the work productivity of employeesat UD. Bagong Kediri. The significant value is $0.001 < \text{from } 0.05$, (3) there is a positive and significant effect between the work environment (X3) on the work productivity of employees at UD. Bagong Kediri. Significant value $0.005 < \text{from } 0.05$, (4) there is a positive and significant influence between leadership style (X4) on employee work productivity at UD. Bagong Kediri. Significant value $0.005 < \text{from } 0.05$, (5) there is a positive and significant effect of work discipline (X1), compensation (X2), work environment (X3), and leadership style (X4) simultaneously on employee work productivity at UD. Bagong Kediri. This is evidenced by a significant value of $0.000 < \text{from } 0.05$. The calculation of multiple linear regression analysisusing the regression equation obtained the value of $Y = 4.019 + 0.296 X1 + 0.311 X2 + 0.230 X3 + 0.797X4$.

Keywords: Work Dicopline, Compensation, Work Environment, Leadership Style, and Work Productivity.

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) , (2) pengaruh kompensasi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), (3) pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), (4) pengaruh gaya kepemimpinan (X4) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan UD. Bagong Kediri. Sampel dalam penelitian ini yaitu 40 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji vaiditas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regesi linier berganda.Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1)

Received April 30, 2022; Revised Mei 2, 2022; Mei 22, 2022

*Corresponding author, e-mail address ellokrahasarita@gmail.com

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bagong Kediri. Nilai signifikan $0,002 < \text{dari } 0,05$, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bagong Kediri. Nilai signifikan $0,001 < \text{dari } 0,05$, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bagong Kediri. Nilai signifikan $0,005 < \text{dari } 0,05$, (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X4) terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bagong Kediri. Nilai signifikan $0,005 < \text{dari } 0,05$, (5) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan gaya kepemimpinan (X4) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bagong Kediri. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$. Perhitungan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan persamaan regresi diperoleh nilai $Y = 4.019 + 0.296 X1 + 0.311 X2 + 0.230 X3 + 0.797 X4$

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Produktivitas Kerja

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusia. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia dan ketatnya persaingan global, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Sumber daya manusia merupakan asset yang mempunyai andil terbesar terhadap kemajuan perusahaan. Penanganan yang tidak tepat oleh manajemen perusahaan akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan pada umumnya berdiri dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan, sehingga salah satu aspek yang harus diperhatikan untuk mewujudkan hal tersebut adalah tenaga kerja. Faktor tenaga kerja merupakan hal yang penting, karena dalam suatu proses produksi pasti membutuhkan sumber daya manusia. Manusia sebagai tenaga kerja tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lain, karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan dan kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Aida & Sjafrri (2016: 54) produktivitas merupakan “rasio *output* dan *input* suatu proses produksi dalam periode tertentu. *Input* terdiri dari manajemen, tenaga kerja, biaya produksi dan peralatan”. Waktu *output* meliputi produksi, produk

penjualan, pendapatan, pangsa pasar dan kerusakan produk. Dilihat dari pengertian tentang produktivitas tersebut, penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran bisa berupa penerapan teknologi sehingga efisiensi untuk menghasilkan keluaran dapat tercapai. Diperlukan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan mampu mengoperasikan teknologi tersebut sehingga akan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, maka yang perlu diperhatikan adalah faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah dengan menerapkan disiplin kerja yang tidak memberatkan karyawan.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian et al, 2020). Dari beberapa pendapat mengenai pengertian disiplin kerja, dapat disimpulkan disiplin kerja adalah tindakan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan ketaatan, norma dan kode etik dalam suatu organisasi. Meningkatnya produktivitas kerja juga dipicu dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yang bekerja keras dan menaati peraturan.

Kompensasi yang sesuai keinginan karyawan akan menunjang produktivitas kerja. (Kadarisman, 2014), yaitu “apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya”. Organisasi dapat memutuskan untuk menaikkan upah apabila kenaikan upah tersebut justru lebih baik. Artinya, jumlah tambahan uang yang diberikan itu jauh lebih kecil dibandingkan dengan keuntungan yang diperoleh akibat kenaikan upah tersebut.

Lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2017), “menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan”,

Semua itu tidak lepas dari sosok figur atau sosok pemimpin yang mampu memotivasi, mengkoordinasi karyawan ke dalam kelompok kerja (*team work*) untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Pemimpin dalam suatu organisasi dirasa sangat penting karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan serta mengintegrasikan mereka

ke dalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis maka tujuan untuk meningkatkan produktivitas akan tercapai baik produktivitas kerja karyawan maupun karyawan keseluruhan. Kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya. Menurut Rivai (2015:12) memaparkan bahwa “pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada bawahannya”. Gaya kepemimpinan yaitu suatu perilaku atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi bawahan. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya.

UD. Bagong Kediri berlokasi di Desa Damarwulan, Dusun Damarwulan RT/RW 017/004 Kecamatan Kepung, Kabupaten Kediri. UD. Bagong Kediri menyediakan jasa penggorengan berbagai macam krupuk yaitu krupuk uyel putih ukuran kecil sampai besar, krupuk plompong, krupuk pulli, krupuk iris, krupuk oret/bibir, stick, dan masih banyak lagi, setelah proses penggorengan krupuk akan dikemas dan dijual di pasar dan toko ataupun konsumen akan datang sendiri untuk membelinya secara langsung. UD. Bagong Kediri memiliki masalah dalam organisasi perusahaan, yaitu mengenai disiplin kerja yang kurang maksimal seperti masih ada beberapa karyawan yang sering terlambat dan ijin tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, juga para karyawan sering setelah menggunakan alat kantor tidak dikembalikan pada tempat semula, itu membuktikan para karyawan kurang memiliki tanggung jawab dan kurang menaati aturan perusahaan. Masalah selanjutnya masalah kompensasi banyak karyawan yang mengeluh tentang tanpa adanya upah kerja lembur atau insentif kerja padahal sudah lewat jam kerja, tidak ada bonus atau gaji tambahan saat penghasilan melampaui target perusahaan dan pimpinan jarang memberikan kompensasi tidak langsung seperti cuti, asuransi dan tunjangan.

Perusahaan UD. Bagong Kediri khususnya pimpinannya kurang memperhatikan lingkungan kerja, maka para karyawan akan merasa kurang nyaman dikarenakan kurangnya ventilasi udara, ruang gerak yang minim, dan penerangan ruangan yang kurang maksimal hanya menggunakan lampu yang seadanya, maka karyawan merasa tidak betah berlama-lama kerja diruangan, untuk karyawan dibagian pengemasan mengeluh karena suara bising saat proses penggorengan dikarenakan ruangan produksi dan pengemasan

jaraknya berdekatan juga ruangan-ruangan di perusahaan UD. Bagong Kediri memiliki warna yang kurang menarik dan tanpa adanya staff keamanan yang bertugas. dan yang terakhir masalah gaya kepemimpinan pada perusahaan UD. Bagong Kediri yang menurut para karyawan yang bekerja disana pimpinan yang kurang tegas dalam pengambilan keputusan, tanpa adanya dorongan atau memotivasi untuk karyawan dan pimpinan perusahaan tidak memiliki kemampuan untuk berkomunikasi pada bawahan/karyawan untuk mengendalikan emosionalnya dan tanggung jawab para karyawan, semua itu akan berdampak buruk pada mutu produk yang dihasilkan, pimpinan perusahaan harus meningkatkan kemampuan, hasil produk yang berkualitas, dan ketepatan waktu efisiensi pada saat produk sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat di UD. Bagong Kediri.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sastrohadiwiryono (2013). Sedangkan, kedisiplinan merupakan “fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai”. Rivai Veitzhal (2013).

Kompensasi

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. (Zainal, 2015) mengemukakan “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi”. Sedangkan menurut (Mondy, 2012) mengungkapkan bahwa “Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka”.

Lingkungan Kerja

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah “tugas dari pemimpin untuk membantu para pengikut dalam memperoleh tujuan mereka dan untuk menyediakan pengarahan atau dukungan untuk memastikan bahwa tujuan mereka sesuai dengan keseluruhan tujuan dari kelompok atau organisasi, oleh (Coulter, 2012).

Menurut (Irham Fahmi, S.E., 2016) mengatakan, kepemimpinan adalah “kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan”. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016:), produktivitas kerja merupakan “sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012), produktivitas adalah “perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan)”. Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen

penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan”.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan UD. Bagong Kediri. Keseluruhan populasi berjumlah 40 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan UD. Bagong Kediri

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut (Darma & Supriyanto, 2018:57) “Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan, dalam hal ini angket memenuhi persyaratan validitas, pada dasarnya digunakan korelasi Pearson”.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018:42) menyatakan, “reliabilitas artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan”. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dikatakan variabel bila memberikan hasil yang tetap atau ajeg, walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Untuk menguji apakah model regresi, variabel independen dan variabel keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali, (2013) “tujuan melakukan uji multikolinieritas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi dikembangkan untuk mengestimasi pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + b_4 \cdot X_4 + e$$

5. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Untuk menolak atau menerima hipotesis, peneliti menggunakan kriteria sebagai berikut Ghazali, (2018:96) dengan melihat probabilitasnya seperti :

1. Jika nilai $p < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika nilai $p > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

6. Uji signifikan Simultan (Uji-F)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, maka digunakan probabilitas sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria uji yang digunakan adalah sebagai berikut Ghazali, (2018) :

1. Jika probabilitasnya < 0.05 , maka H_0 diterima.
2. Jika probabilitasnya > 0.05 , maka H_0 ditolak.

7. Koefisien Determinasi R^2

Menurut (Ghozali, 2018) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1. Uji Validitas

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI UD. BAGONG KEDIRI

Variabel	Korelasi antara	Nilai korelasi (pearson correlation)	Probabilitas korelasi [sig.(2 tailed)]	Kesimpulan
Disiplin Kerja	Item No. 1 dengan total	0,814	0,000	Valid
	Item No. 2 dengan total	0,825	0,000	Valid
	Item No. 3 dengan total	0,686	0,000	Valid
	Item No. 4 dengan total	0,812	0,000	Valid
Kompensasi	Item No. 1 dengan total	0,862	0,000	Valid
	Item No. 2 dengan total	0,879	0,000	Valid
	Item No. 3 dengan total	0,919	0,000	Valid
	Item No. 4 dengan total	0,753	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	Item No. 1 dengan total	0,614	0,000	Valid
	Item No. 2 dengan total	0,618	0,000	Valid
	Item No. 3 dengan total	0,851	0,000	Valid
	Item No. 4 dengan total	0,856	0,000	Valid
Gaya Kepemimpinan	Item No. 1 dengan total	0,906	0,000	Valid
	Item No. 2 dengan total	0,709	0,000	Valid
	Item No. 3 dengan total	0,816	0,000	Valid
	Item No. 4 dengan total	0,731	0,000	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan	Item No. 1 dengan total	0,463	0,000	Valid
	Item No. 2 dengan total	0,568	0,000	Valid
	Item No. 3 dengan total	0,730	0,000	Valid
	Item No. 4 dengan total	0,758	0,000	Valid
	Item No. 5 dengan total	0,791	0,000	Valid

(Sumber : Data diolah,2022)

Berdasarkan perhitungan tabel diatas mengenai disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja karyawan dapat dilihat bahwa semua item instrument valid, karena nilai probabilitas korelasi [sig.(2 tailed)] < dari taraf signifikan (α) sebesar < 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

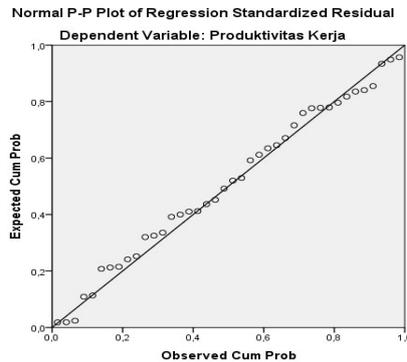
No	Variabel	Cronbach' Alpha	Kesimpulan
1	Disiplin Kerja	0,790	Reliabel
2	Kompensasi	0,869	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,729	Reliabel
4	Gaya Kepemimpinan	0,800	Reliabel
5	Produktivitas Kerja	0,689	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas Uji Reliabilitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian menunjukkan bahwa semua item instru men penelitian dapat dikatakan reliabel karena telah memenuhi kriteria pengujian yaitu nilai koefisien reliabilitas >0,60

Uji Normalitas

Gambar 3. Uji Normalitas



(Sumber: Data diolah, 2022)

Dari gambar 3 terlihat bahwa titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Linieritas

Tabel 4. Uji Linieritas

Variabel	F	Signifikansi	Keterangan
Disiplin kerja	5,228	0,037	Linier
Kompensasi	3,228	0,037	Linier
Lingkungan Kerja	8.982	0,000	Linier
Gaya Kepemimpinan	7,585	0,000	Linier

(Sumber: Data diolah, 2022)

Uji ini memiliki kriteria dimana jika nilai sig F kurang dari 0,05 maka hubungannya tidak linier.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

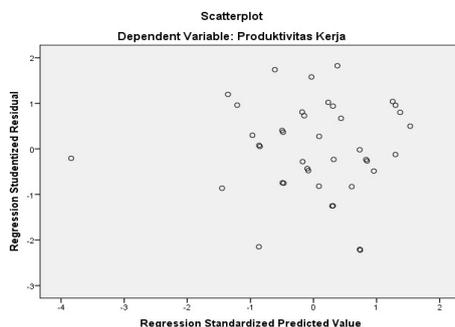
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	,357	2,799
	Kompensasi	,340	2,938
	Lingkungan Kerja	,477	2,097
	Gaya Kepemimpinan	,488	2,051

(Sumber: Data diolah, 2022)

Jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF <10, Maka data bebas dari gejala Multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 6. Uji Heterokedastisitas



(Sumber: Data diolah, 2022)

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar pada angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4,019	1,291	
	Disiplin Kerja	,296	,292	,127
	Kompensasi	,311	,291	,216
	Lingkungan Kerja	,230	,118	,204
	Gaya Kepemimpinan	,797	,111	,747

(Sumber: Data diolah, 2022)

$$Y = 4.019 + 0.296 X_1 + 0.311 X_2 + 0.230 X_3 + 0.797 X_4$$

a = Konstanta sebesar 4.019 dapat diartikan, apabila variabel disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan tidak mengalami perubahan (konstan) maka besarnya produktivitas kerja karyawan di UD. Bagong Kediri sebesar 4.019.

X1 = untuk koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0.296 artinya jika variabel disiplin kerja naik sebesar satu satuan dan variabel lain tetap maka produktivitas kerja sebesar 0.296 atau 29,6 %.

X2 = untuk koefisien variabel kompensasi sebesar 0.311 artinya jika variabel kompensasi naik sebesar satu satuan dan variabel lain tetap maka produktivitas kerja sebesar 0.311 atau 31,1 %.

X3 = untuk koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0.230 artinya jika variabel lingkungan kerja naik sebesar satu satuan dan variabel lain tetap maka produktivitas kerja sebesar 0.230 atau 23,0 %.

X4 = untuk koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.797 artinya jika variabel gaya kepemimpinan naik sebesar satu satuan dan variabel lain tetap maka produktivitas kerja sebesar 0.797 atau 79,7%.

Uji t (Parsial)

Tabel 7. Uji t

Model		Coefficients ^a	
		t	Sig.
1	(Constant)	3,113	,004
	Disiplin Kerja	2,147	,002
	Kompensasi	2,125	,001
	Lingkungan Kerja	3,947	,005
	Gaya Kepemimpinan	7,201	,000

(Sumber: Data diolah, 2022)

Jika nilai (Sig.t)<0,05 maka Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikansi secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146,589	4	36,647	38,856	,000 ^b
	Residual	33,011	35	,943		
	Total	179,600	39			

(Sumber; Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel diatas maka didapatkan hasil dengan taraf signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%, jadi variabel disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903 ^a	,816	,795	,97117

(Sumber: Data diolah,2022)

Dari tabel diatas diketahui nilai *R Square* adalah sebesar 0,816. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 81,6%, artinya masih ada variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 18,4% akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti pada penelitian ini.

Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bagong Kediri. Diperoleh nilai signifikansi hitung $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bagong Kediri.

Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bagong Kediri. Diperoleh nilai signifikansi hitung $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bagong Kediri.

Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bagong Kediri. Diperoleh nilai signifikansi hitung $0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bagong Kediri.

Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bagong Kediri. Diperoleh nilai signifikansi hitung $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bagong Kediri.

Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang benar-benar signifikan terhadap variabel dependen pada UD. Bagong Kediri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Bagong Kediri.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Bagong Kediri.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Bagong Kediri.
4. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Bagong Kediri.
5. Terdapat pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Bagong Kediri.

Saran

Manajemen di UD. Bagong Kediri juga terus memperbaiki disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti membuat peraturan dengan sanksi yang berat agar karyawan tidak ada yang melanggar, memberikan gaji tambahan bagi karyawan yang giat dan rajin dalam bekerja, pimpinan dan karyawan ikut andil dalam menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif saat berkerja, dan pimpinan agar menerima kritikan dan saran dari para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Coulter, R. &. (2012). Menurut Robbins & Coulter. *E – Jurnal Riset Manajemenprodi Manajemen, Unisma*.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14 Gary Dessler. A*

Psicanalise Dos Contos de Fadas. Tradução Arlene Caetano.

- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun*, 6(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas. In *Pagar Alam*.
- Irham Fahmi, S.E., M. S. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Mitra Wacana Media* (Issue 1).
- Kadarisman, M. (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Rajawali Press. Jakarta* (Vol. 1, Issue 1).
- Kartono, K., & Ningsih, S. (2019). Pengembangan Karier dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 16(1). <https://doi.org/10.29313/performa.v16i1.4482>
- Rivai Veitzhal. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.
- Santika, N. W. R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter*, 04(01).
- Sastrohadiwiryo. (2013). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2. In *Jakarta: PT. Bumi Aksara*.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Siagian et al. (2020). Model Hubungan Kepemimpinan , Stres Kerja , Komitmen Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo Di Kota Batam. *Khazanah Ilmu Berazam*, 4(2).
- Simanjuntak, P. J. (2013). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. In *FE UI*.
- Soejono. (2012). Composition of Trees Grown Surrounding Water Springs at Two Areas in Purwosari Pasuruan, East Java. *Journal of Tropical Life Science*, 2(3). <https://doi.org/10.11594/jtls.02.03.10>
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D). In *Bandung: Alfabeta*.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Cetakan ke-8. *Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta*.