

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
MELALUI PENINGKATAN DISIPLIN KERJA  
PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. GENTONG GOTRI SEMARANG**

**Muhammad Sulthon A<sup>1</sup>, Hari Susanta N<sup>2</sup> & Sendhang Nurseto<sup>3</sup>**  
**sulthonardyansyah@yahoo.com**

**Abstract**

*This study aims to determine whether there is influence between leadership, compensation on the performance through enhancing work discipline. Population of this research is the production workers of Gentong Gotri Semarang Co., Ltd. and the researchers took 76 workers as respondents. This type of research is explanatory research with primary data collection through questionnaires from using simple random sampling technique. Analysis techniques using validity, reliability test, simple linear regression, multiple linear regression, t test, and F test with SPSS version 15. The calculation results of multiple linear regression can be shown by the equation  $Y = 4,432 + 0,600X_1 + 0,105X_2 - 0,095Y_1$ . Known that jointly leadership, compensation and work discipline effect on performance. Partially, the influence of leadership on performance of 64,7%, amounting to 29,4% compensation and work discipline of 4,2%. Simultaneously, the influence of the leadership and compensation for occupational performance through increased discipline at 71,9%. To improve the performance of their workers, companies should pay attention to the amount of compensation given mainly allowances and incentives, workers will socialize the importance of adherence to the rules. In solving problems that arise leader must also include the workers, as well as job training and job evaluation periodically.*

*Keywords : Leadership, Compensation, Work Discipline, Performance.*

**Abstraksi**

Kinerja yang baik dalam suatu perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas SDM yang baik, kinerja PT. Gentong Gotri Semarang akan berjalan baik pula. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan, kompensasi terhadap kinerja melalui peningkatan disiplin kerja. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Gentong Gotri Semarang dan peneliti mengambil 76 karyawan sebagai responden. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik analisis menggunakan uji validitas, uji realibilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, dan uji F dengan alat bantu SPSS versi 15. Adapun hasil perhitungan dari regresi linier berganda dapat ditunjukkan dengan persamaan  $Y = 4,432 + 0,600X_1 + 0,105X_2 - 0,095Y_1$ . Diketahui bahwa secara simultan kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Secara parsial besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 64,7%, kompensasi sebesar 29,4%, dan disiplin kerja sebesar 4,2%. Secara simultan besarnya pengaruh antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja melalui peningkatan disiplin kerja sebesar 71,9%. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan hendaknya memperhatikan besaran kompensasi yang diberikan terutama tunjangan dan insentif, mensosialisasikan pada karyawan akan pentingnya ketaatan peraturan. Didalam menyelesaikan masalah yang muncul pemimpin juga harus mengikutsertakan karyawan, serta melakukan pelatihan kerja dan evaluasi kerja secara berkala.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja.

<sup>1</sup>Muhammad Sulthon Ardyansyah, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [sulthonardyansyah@yahoo.com](mailto:sulthonardyansyah@yahoo.com)

<sup>2</sup>Hari Susanta N, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Sendhang Nurseto, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

## PENDAHULUAN

Perusahaan sebagai sebuah unit usaha selalu menekankan laba sebagai sebuah tujuan akhir dari perusahaan. Untuk dapat mencapai laba, perusahaan harus memiliki sumber daya yang cukup, baik sumber daya alam, modal ataupun sumber daya manusia. Dalam hal ini, sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat dominan, karena betapapun melimpahnya sumber daya alam dan tersedianya modal yang cukup apabila tidak dikelola dengan baik maka tidak akan menghasilkan output secara maksimal.

PT. Gentong Gotri Semarang merupakan salah satu bentuk perusahaan bisnis yang berorientasi pada profitabilitas dengan memproduksi rokok di setiap tahunnya yang berpusat di Kota Semarang dengan memiliki pabrik atau unit produksi yang berlokasi di Kota Semarang dan Kudus. Namun, pada kenyataannya dalam kurun waktu 5 tahun terakhir PT. Gentong Gotri Semarang ini mengalami fluktuatif dalam tingkat produksinya. Pemenuhan harapan karyawan PT. Gentong Gotri Semarang ternyata tidak selalu diikuti oleh pemenuhan harapan perusahaan, sebab tingkat produktivitas yang diharapkan perusahaan tidak selalu dapat terpenuhi. Berikut ini adalah data produktivitas kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Gentong Gotri Semarang dari tahun 2008 - 2012.

**Tabel 1.1**  
**Data Produksi 5 Tahun Terakhir**  
**PT. Gentong Gotri Semarang**

Tahun	Jml. Produksi (Batang Rokok per Tahun)	SKM (Batang Rokok per Tahun)	SKT (Batang Rokok per Tahun)	Penurunan (Batang Rokok per Tahun)	Persentase (%)
2008	247.192.100	11.952.000	235.240.100	-	-
2009	231.060.120	12.600.000	218.460.120	-16.131.980	-6,53
2010	209.147.180	11.970.000	197.177.180	-21.912.940	-9,48
2011	211.189.080	14.364.000	196.825.080	2.041.900	0,98
2012	198.680.420	10.080.000	188.600.420	-12.508.660	-5,92

*Sumber : PT. Gentong Gotri Semarang Tahun 2013.*

Dari tabel 1.1 dapat diketahui hanya produksi tahun 2010 ke tahun 2011 perusahaan PT. Gentong Gotri Semarang yang mengalami kenaikan tingkat produksi rokok sebesar 2.041.900 rokok per batang atau kenaikan produksi sebesar 0,98 % meski ditahun-tahun sebelumnya (2008-2010) mengalami penurunan produksi dan ditahun berikutnya (2012) juga mengalami penurunan pula. Dari data tersebut juga dapat dilihat perbandingan produksi antara SKM (Sigaret Kretek Mesin) dan SKT (Sigaret Kretek Tangan) dimana tingkat produksi SKT setiap tahunnya jauh lebih besar daripada SKM. Namun, untuk tingkat produksi pada SKT setiap tahunnya juga mengalami penurunan dalam 5 tahun terakhir. Dengan melihat data tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya tingkat kinerja karyawan PT. Gentong Gotri Semarang yang menurun.

Dalam mencapai tujuan atau keberhasilannya, perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu memberdayakan segenap potensi yang dimiliki karyawannya serta mampu menumbuhkan semangat kerja dan rasa percaya diri pada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sehingga karyawan dapat diarahkan demi terwujudnya tujuan perusahaan. Namun, pada kenyataannya tingkat pendidikan pemimpin diperusahaan kurang dari 20% hanya lulusan S1 dan sisanya mayoritas lulusan hanya tingkat SD hingga SMA dan sudah termasuk dalam kategori usia yang tidak produktif lagi. Oleh karena itu, seseorang akan sukses menjadi pemimpin bila sejak lahir dia telah dimiliki bakat-bakat kepemimpinan

yang dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan juga sesuai dengan tuntutan lingkungan (Kartono, 2005:33).

Selain itu, perusahaan harus dapat memenuhi harapan para pekerja agar mereka giat. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat diwujudkan melalui pemberian kompensasi atau imbalan yang diterima oleh karyawan. Pemberian kompensasi akan membuat karyawan antusias dalam bekerja sehingga nantinya akan menguntungkan perusahaan itu sendiri. Dalam hal ini, pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan tiap tahunnya mengalami peningkatan tapi tidak diimbangi dengan peningkatan hasil produksinya.

Faktor disiplin kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja para karyawan. Bahwa sikap disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2009:193). kenyataannya, tingkat disiplin kerja karyawan bagian produksi PT. Gentong Gotri Semarang masih rendah dengan masih ada pelanggaran-pelanggaran kerja ditiap tahunnya. Tanpa adanya disiplin kerja karyawan yang baik akan tanggung jawab individu terhadap tugas-tugasnya, maka akan sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan didalam penelitian, yakni sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja?
2. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja?
3. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja?
4. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja?
5. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja?
6. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja?
7. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja?
8. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui peningkatan Disiplin Kerja?

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja**

Tingkat kinerja yang produktif dilakukan oleh karyawan dapat dikatakan bernilai tinggi bila suatu lingkungan kerja dan budaya organisasi yang kondusif. dalam interaksi sehari-hari, antar atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering bertentangan, maka perbedaan-perbedaan ini yang pada akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Menurut Rivai & Basri dalam Asri Laksmi Riani (2011:97) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Tika (2010:121) kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2004:67) mendefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **Kepemimpinan**

Kepemimpinan menurut Rachmawati (2004:67) merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu-individu dalam mencapai tujuan. Sedangkan kepemimpinan menurut Sutarto (2001:25) yaitu menyebutkan bahwa kepemimpinan suatu rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **Kompensasi**

Kompensasi menurut Nitisemito (2007:28) merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya, yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecenderungan diberikan secara tetap. Kompensasi merupakan suatu hal yang sangat penting karena dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan inilah menjadikan seseorang mau menjadi karyawan dari suatu perusahaan tertentu. Panggabean (2004:23) kompensasi juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pada umumnya kompensasi diberikan untuk sebagai berikut: (a) menarik karyawan yang cakap untuk masuk kedalam organisasi, (b) mendorong mereka untuk berprestasi tinggi, (c) mempertahankan karyawan produktif dan berkualitas agar tetap setia.

## **Disiplin Kerja**

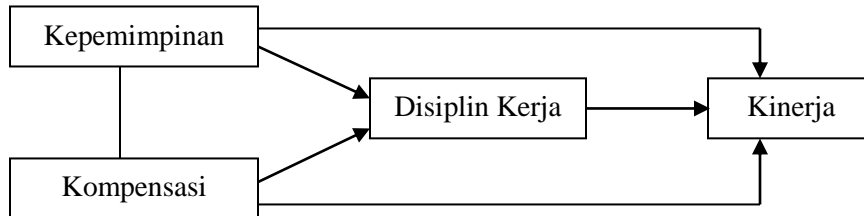
Disiplin kerja menurut Handoko (2001:208) adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional. Rivai & Sagala (2009:826) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Heidjrachman dan Husnan (2002:15) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Hipotesis menurut Sugiyono (2008:93) adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Berdasarkan pokok permasalahan penelitian, maka hipotesis dari penelitian ini yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.
2. Terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Disiplin Kerja.
3. Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja.
4. Terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja.
5. Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja.
6. Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja.
7. Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja.
8. Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui peningkatan Disiplin Kerja.

Paradigma penelitian digambarkan pada gambar berikut :

**Gambar 1.1**  
**Model Hipotesis**



Sumber : Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini, 2013.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian penjelasan (*explanatory research*) artinya menjelaskan hubungan antar variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian dan menjelaskan pengaruh antar variabel. Selain itu, untuk menguji hipotesis yang diajukan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Gentong Gotri Semarang dan peneliti mengambil sampel sejumlah 76 karyawan sebagai responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling* yang termasuk didalam teknik *Probability Sampling*.

Metode analisis data yang digunakan merupakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan data-data kuantitatif yang sudah tersusun dalam tabel dan perhitungannya menggunakan uji statistik SPSS (*Statistical Program for Social Science*) for windows 15. Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2010:131). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik skala pengukuran Likert. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linier dan *path analysis*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.2**  
**Hasil Penelitian**

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan Hipotesis
		t Hitung	F Hitung	Korelasi	Determinasi	
1	Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja	2,961	-	0,325	10,6 %	Ha diterima
2	Kompensasi terhadap Disiplin Kerja	3,046	-	0,334	11,1 %	Ha diterima
3	Kepemimpinan terhadap Kinerja	11,654	-	0,805	64,7 %	Ha diterima
4	Kompensasi terhadap Kinerja	5,557	-	0,543	29,4 %	Ha diterima
5	Disiplin Kerja terhadap Kinerja	1,801	-	0,205	4,2 %	Ha ditolak
6	Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja	-	6,701	0,394	15,5 %	Ha diterima
7	Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja	-	87,161	0,840	70,5 %	Ha diterima
8	Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui peningkatan Disiplin Kerja	-	61,470	0,848	71,9 %	Ha diterima

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2013.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Uji Analisis Jalur (Path Analysis)**

No	Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
1	Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja	0,325	-	-
2	Kepemimpinan terhadap Kinerja	0,334	-	-
3	Kompensasi terhadap Disiplin Kerja	0,805	-	-
4	Kompensasi terhadap Kinerja	0,543	-	-
5	Disiplin Kerja terhadap Kinerja	0,205	-	-
6	Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja	-	0,067	0,530
7	Kompensasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja	-	0,068	0,539

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2013.

Dari hasil pengolahan data tabel 1.2 dapat diketahui bahwa hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan dan kompensasi masing-masing variabel tersebut berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan serta memiliki pengaruh yang signifikan. Sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung  $>$  t tabel (1,993) dapat diketahui nilai t hitung masing-masing variabel terhadap kinerja berturut-turut yakni kepemimpinan = 11,654; kompensasi = 5,557; disiplin kerja = 1,801. Sedangkan nilai t hitung masing-masing variabel terhadap disiplin kerja berturut-turut yakni kepemimpinan = 2,961; kompensasi = 3,046.

Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan serta memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil uji F, nilai F hitung  $>$  F tabel (3,972) dapat diketahui nilai F hitung kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 87,161. Sedangkan nilai F hitung kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja sebesar 6,701. Dan nilai F hitung kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja melalui peningkatan disiplin kerja sebesar 61,470

Terdapat keeratan pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan kinerja. Ditunjukkan dengan nilai korelasi terhadap disiplin kerja sebesar 0,325 dan terhadap kinerja sebesar 0,805. Nilai koefisien determinasi terhadap disiplin kerja sebesar 10,6 % dan terhadap kinerja sebesar 64,7 %. Variabel kompensasi juga terdapat keeratan pengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja. Ditunjukkan dengan nilai korelasi terhadap disiplin kerja sebesar 0,334 dan terhadap kinerja sebesar 0,543. Nilai koefisien determinasi terhadap disiplin kerja sebesar 11,1 % dan terhadap kinerja sebesar 29,4 %. Sedangkan keeratan pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,205 dan nilai koefisien determinasi sebesar 4,2 %.

Terdapat keeratan pengaruh antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja. Ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,394 dan nilai koefisien determinasi sebesar 15,5 %. Selanjutnya, terdapat pula keeratan pengaruh antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja. Ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,840 dan nilai koefisien determinasi sebesar 70,5 %. Lalu juga terdapat keeratan pengaruh antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja melalui peningkatan disiplin kerja. Ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,848 dan nilai koefisien determinasi sebesar 71,9 %.

Dari perhitungan analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menjadi variabel intervening “penguat” terhadap variabel kompensasi dengan variabel kinerja karena pengaruh tidak langsung sebesar 0,068 dan pengaruh total sebesar 0,539. Nilai ini lebih besar daripada variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja melalui variabel disiplin kerja sebesar 0,067 untuk tidak langsung dan 0,530 untuk pengaruh total. Dengan demikian variabel kompensasi berpengaruh pada variabel kinerja bersifat tidak langsung yaitu melalui variabel disiplin kerja, dengan koefisien *path* pengaruh tidak langsung 0,068 dan pengaruh total sebesar 0,539 menjadikan variabel kompensasi memiliki pengaruh yang dominan.

Hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan secara parsial paling dominan yaitu dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan sebesar 64,7 %. Hal ini menandakan bahwa pemimpin di PT. Gentong Gotri Semarang telah menjalankan perannya dengan baik karena penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Sesuai dengan pendapat Sutarto (2001:25) menyebutkan bahwa kepemimpinan suatu rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku

orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, perusahaan tetap perlu untuk lebih meningkatkan kompensasi dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja dari para karyawannya. Semakin baik kepemimpinan, kompensasi yang diberikan perusahaan, dan disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan dan hal ini dikuatkan dengan hasil penelitian dimana kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Gentong Gotri Semarang.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam pengelolaan sumber daya manusia pada PT. Gentong Gotri Semarang yang tidak baik akan menimbulkan masalah terhadap tingkat kinerja karyawannya. Dalam hal ini, kinerja karyawan bagian produksi PT. Gentong Gotri Semarang dapat meningkat bila terdapat faktor pemimpin perusahaan yang dapat menjadi teladan bagi karyawan dan mampu memotivasi karyawannya untuk lebih maju dengan disertai pemberian kompensasi-kompensasi yang sangat memenuhi oleh perusahaan PT. Gentong Gotri Semarang kepada karyawannya serta terus meningkatnya sikap disiplin kerja karyawan terhadap peraturan-peraturan perusahaan tanpa adanya suatu unsur paksaan. Oleh karenanya, PT. Gentong Gotri Semarang harus memiliki karyawan-karyawan yang mempunyai semangat kerja dan motivasi yang tinggi agar bekerja secara efektif dan efisien.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Peningkatan Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Gentong Gotri Semarang” dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi PT. Gentong Gotri Semarang. Pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 10,6 %.
2. Ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Gentong Gotri Semarang. Pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja sebesar 64,7 %.
3. Ada pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi PT. Gentong Gotri Semarang. Pengaruh yang diberikan oleh variabel kompensasi terhadap variabel disiplin kerja sebesar 11,1 %.
4. Ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Gentong Gotri Semarang. Pengaruh yang diberikan oleh variabel kompensasi terhadap kinerja sebesar 29,4 %.
5. Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Gentong Gotri Semarang. Pengaruh yang diberikan oleh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 4,2 %.
6. Ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi PT. Gentong Gotri Semarang. Pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja sebesar 15,5 %.
7. Ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Gentong Gotri Semarang. Pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 70,5 %.
8. Ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja melalui peningkatan disiplin kerja pada karyawan bagian produksi PT. Gentong Gotri Semarang. Pengaruh



yang diberikan oleh variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja melalui peningkatan disiplin kerja sebesar 71,9 %.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan analisis penelitian, maka saran yang disampaikan kepada perusahaan PT. Gentong Gotri Semarang adalah sebagai berikut :

1. Disarankan untuk pemimpin PT. Gentong Gotri Semarang lebih aktif dalam mencari solusi dari setiap permasalahan yang dihadapi perusahaan. Sebaiknya dalam memecahkan masalah, pimpinan juga mengikutsertakan perwakilan dari karyawan perusahaan dalam memecahkan masalah.
2. Diharapkan kepada PT. Gentong Gotri Semarang meninjau kembali besaran kompensasi yang diterima karyawan baik tunjangan dan insentif atas pencapaian target. Dengan meningkatkan besaran dalam pemberian kompensasi pada karyawan baik dari kompensasi finansial maupun non finansial guna menciptakan sebuah motivasi karyawan dalam bekerja.
3. Diharapkan kepada PT. Gentong Gotri Semarang memberikan pemahaman kepada karyawan tentang peraturan yang ada di perusahaan dengan mensosialisasikan pentingnya ketaatan terhadap peraturan sehingga menjadi kebiasaan dan kesadaran.
4. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya mengadakan pelatihan kerja pelindungan rokok pada karyawan bagian produksi terutama yang baru bergabung dan melaksanakan evaluasi kerja secara berkala pada karyawan.

## DAFTAR REFERENSI

- Heidjrachman dan Husnan Suad. (2002). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito S, Alex. (2007). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahmawati, Eka Nuraini. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi. Edisi 1*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2008). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto. (2001). *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Tika, Moh. Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.