

## *The Influence of Leadership Style, Work Discipline and Compensation on Employee Productivity at LPD Kerobokan Badung Bali Traditional Village*

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan Badung Bali**

Ni Putu Oktia Ariyanti<sup>1</sup>, I Wayan Ruspendi Junaedi<sup>2\*</sup>, I Ketut Sirna<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(\*) Corresponding Author: [ruspendijunaedi@undhirabali.ac.id](mailto:ruspendijunaedi@undhirabali.ac.id)

#### Article info

##### Keywords:

Compensation,  
Employee  
Productivity,  
Leadership Style,  
Work Discipline

##### Abstract

Productivity is one of the main factors affecting how well workers use their capacities in the industry. The productivity of employees or services at the Kerobokan Traditional Village LPD can affect 3 important points, namely how the leadership style, work discipline of the employees, and how compensation is obtained at the Kerobokan Traditional Village LPD. This study aims to analyze the influence of Leadership Style, Work Discipline, and Compensation on Employee Productivity at the Kerobokan Traditional Village LPD, Badung, Bali. The sample was obtained using the saturated sample method, which used all employees as a sample, namely 72 respondents. While the data analysis used in this study is regression analysis. The results of the *t* statistical test from the analysis and discussion of the research show that: 1) Leadership Style, with a *t*count value of 6.647 while the *t*table is 1.66. 2) Work Discipline, with a *t*count value of 15.743 while a *t*table of 1.66. 3) Compensation, with a *t*count value of 12.229 while a *t*table of 1.66 means that there is indeed a partial and significant positive effect between the three variables on employee productivity. While the results of the simultaneous significance test (*f* test) show that the *F*count value is 196, 540 while the *F*table is 2.74 and means that there is indeed a simultaneous positive influence between leadership style, work discipline and compensation on employee productivity at the Kerobokan Traditional Village LPD, Badung, Bali.

##### Kata kunci:

Disiplin Kerja, Gaya  
Kepemimpinan,  
Kompensasi,  
Produktivitas  
Karyawan

##### Abstrak

Produktivitas adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi seberapa baik pekerja menggunakan kapasitas mereka di industri. Produktivitas karyawan atau pelayanan yang ada pada LPD Desa Adat Kerobokan dapat berpengaruh terhadap 3 poin penting yaitu bagaimana gaya kepemimpinannya, disiplin kerja pada karyawannya, dan bagaimana kompensasi yang diperoleh pada LPD Desa Adat Kerobokan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan, Badung, Bali. Sampel diperoleh dengan metode sampel jenuh, yang menggunakan seluruh karyawan sebagai sampel yaitu sebanyak 72 responden. Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis regresi. Hasil uji statistik *t* dari analisis dan pembahasan penelitian menunjukkan bahwa: 1) Gaya Kepemimpinan, dengan nilai  $t_{hitung}$  di dapat sebesar 6,647 sedangkan  $t_{tabel}$  di dapat sebesar 1,66. 2) Disiplin Kerja, dengan nilai  $t_{hitung}$  di dapat sebesar 15,743 sedangkan  $t_{tabel}$  di dapat sebesar 1,66. 3) Kompensasi, dengan nilai  $t_{hitung}$  di dapat sebesar 12,229 sedangkan  $t_{tabel}$  di dapat sebesar 1,66 dan berarti bahwa memang ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara

ketiga variabel terhadap produktivitas karyawan. Sementara hasil uji signifikansi simultan (uji f) menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  di dapat sebesar 196,540 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,74 dan berarti bahwa memang ada pengaruh positif secara simultan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan, Badung, Bali.

## PENDAHULUAN

Menurut Wahyuningsih, S. (2019), Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mencari cara untuk memperbaiki terhadap apa yang telah ada. Beberapa seseorang dapat bekerja lebih efektif daripada hari sebelumnya. Produktivitas adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi seberapa baik pekerja menggunakan kapasitas mereka di industri. Praktik tenaga kerja produktif yang sesuai, diperlukan untuk setiap organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sarannya. Saat produktivitas karyawan selalu meningkat, maka perusahaan target yang telah ditentukan oleh perusahaan akan tercapai. Namun begitu juga sebaliknya, jika produktivitas karyawan tidak diperhatikan, maka pelayanan perusahaan akan menjadi turun dan membuat perusahaan tidak mencapai target yang sudah ditentukan. Produktivitas karyawan atau pelayanan yang ada pada LPD Desa Adat Kerobokan dapat berpengaruh terhadap 3 point penting yaitu bagaimana gaya kepemimpinannya, disiplin kerja pada karyawannya, dan bagaimana kompensasi yang diperoleh pada LPD Desa Adat Kerobokan. Dalam memimpin perusahaan pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang harus digunakan, karena pemimpin harus menilai satu persatu karakter karyawannya dengan begitu lebih mudah untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang dipilih pemimpin untuk memimpin perusahaan.

Menurut Edy (2016) gaya kepemimpinan merupakan kegiatan untuk membangkitkan seseorang memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melaksanakan suatu kegiatan agar mencapai hasil yang ingin dicapai oleh organisasi. Gaya Kepemimpinan yang ada di LPD Desa Adat Kerobokan, melalui gaya kepemimpinannya pemimpin terdapat pada LPD Desa Adat kerobokan dapat mempengaruhi produktivitas dengan cara memenuhi dan memperhatikan kebutuhan karyawannya. Disaat kebutuhan karyawan sudah dipenuhi, maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin dan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hamali (2016) disiplin kerja adalah sebuah sikap dalam menghormati peraturan sehingga karyawan bisa beradaptasi terhadap peraturan perusahaan. Dalam hal mencapai tujuan perusahaan, pentingnya disiplin kerja di tempat kerja. Jika tidak perusahaan tidak menerapkan disiplin kerja perusahaan akan kesulitan mengoptimalkan kinerjanya. Disiplin kerja yang diterapkan di LPD Desa Adat Kerobokan yaitu seperti tingkat absensi, tingkat absensi di LPD Desa Adat Kerobokan sangat mempengaruhi produktivitas karyawan, sebab jika karyawan disiplin waktu dan disiplin dalam absensi maka produktivitas atau pelayanan semakin meningkat.

Salah satu indikasi yang menunjukkan disiplin kerja yaitu tingkat kehadiran atau absensi kerja. Tingkat kehadiran ini merupakan hal dasar penilaian disiplin yang ada di sebuah organisasi. Berikut merupakan tingkat kehadiran karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan. Tabel 1 menunjukkan tingkat absensi karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan, sebagai berikut :

Tabel 1 Data Absensi Karyawan Tetap Di LPD Desa Adat Kerobokan Tahun 2021

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Absensi (%)
Januari	72	22	1584	124	1460	7,8
Februari	72	22	1584	148	1436	9,3
Maret	72	25	1800	115	1685	6,3
April	72	21	1521	106	1415	6,9
Mei	72	22	1584	92	1492	5,8

Juni	72	25	1800	109	1691	6,0
Juli	72	26	1872	64	1808	3,4
Agustus	72	22	1584	113	1471	7,1
September	72	25	1800	133	1667	7,3
Oktober	72	24	1728	65	1663	3,7
November	72	21	1512	50	1462	3,3
Desember	72	25	1800	111	1689	6,1
Jumlah		280	20169	1230	18939	73
Rata-rata		23,33	1680,75	102,5	1578,25	6,0

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada perusahaan LPD Desa Adat Kerobokan yaitu persentase tingkat absensi paling tinggi terdapat 9,3% dan persentase tingkat absensi paling rendah yaitu 3,3%, rata rata tingkat absensi per tahun 2021 terdapat 6,0%. Dapat dikatakan bahwa masih kurangnya tingkat kedisiplinan pada karyawan LPD Desa Adat Kerobokan.

Disiplin kerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi yang di berikan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2013) kompensasi merupakan sebuah pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan bentuk kompensasi yang tepat yang harus digunakan bisnis untuk mendorong produktivitas karyawan. Kompensasi yang ada di LPD Desa Adat Kerobokan berupa finansial dan non finansial . Penghargaan atau reward yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa kompensasi yang akan membuat karyawan semakin giat dalam mencapai tujuan yang sudah di targetkan oleh organisasi. Maka dari itu, kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, sebab kompensasi merupakan reward bagi karyawan saat melakukan suatu pekerjaan. Kompensasi-kompensasi yang diterima oleh karyawan LPD Desa Adat Kerobokan dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 2. Data Kompensasi di LPD Desa Adat Kerobokan Tahun 2021

No	Kompensasi	Jenis Kompensasi	Keterangan
1	Kompensasi Finansial	Gaji	Diberikan kepada karyawan setiap bulan sesuai dengan jumlah hari kerja.
		Insentif	Bentuk kompensasi dari perusahaan kepada karyawan sebagai penghasilan tambahan di luar gaji.
		Tunjangan Kesehatan	Diberikan kepada karyawan berupa BPJS kesehatan.
		Tunjangan Hari tua	Diberikan kepada karyawan saat memasuki masa pensiun, meninggal dunia mengalami, atau cacat total tetap.
2	Kompensasi Non Finansial	Kegiatan Karyawan	Kegiatan titra yatra setiap 1 tahun sekali, kegiatan coordinator Kuta Utara setiap 1 bulan sekali, kegiatan HUT LPD Kerobokan setiap 1 tahun sekali.
		Pendidikan	Untuk jenjang pendidikan yang diberikan kepada kasi, kabag, dan kacab di tanggung oleh lembaga.
		Pelatihan	Pelatihan yang di berikan oleh lembaga kepada setiap karyawan.
		Promosi Jabatan	Promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang memiliki kemampuan yang bagus.

Berdasarkan Tabel 1.2 data tersebut diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap karyawan LPD Desa Adat Kerobokan. Karyawan LPD Desa Adat Kerobokan mendapatkan kompensasi

finansial berupa gaji dengan jumlah yang berbeda-beda sesuai dengan jabatannya. Mereka juga berhak atas insentif berupa THR yang menyesuaikan dengan pendapatan LPD di bulan sebelumnya dan tunjangan kesehatan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yaitu BPJS Kesehatan serta tunjangan pensiun yaitu BPJS Ketenagakerjaan. Kompensasi non finansial juga berupa kegiatan-kegiatan untuk karyawan juga rutin dilakukan seperti kegiatan tirta yatra, kegiatan koordinator Kuta Utara setiap 1 bulan sekali, kegiatan HUT LPD setiap 1 tahun sekali dan kegiatan untuk jenjang pendidikan untuk Kasi, Kabag dan Kacab di tanggung oleh lembaga. Karyawan LPD Desa Adat Kerobokan merasa kompensasi-kompensasi tersebut sudah mencukupi dan memaksimalkan kebutuhan mereka karena telah sesuai dengan standar pendapatan yang ditetapkan oleh lembaga.

Adapun masalah atau kendala pada lembaga yaitu terhadap kompensasi pada tahun 2021 di indikator kompensasi upah atau gaji. Sebab di tahun 2021 dampak covid-19 berdampak pada lembaga. Dimana lembaga melakukan pengurangan jam kerja khususnya untuk karyawan yang tidak memiliki jabatan dan karyawan di libur pada hari sabtu saja. Lembaga hanya memperkerjakan karyawan yang memiliki jabatan seperti kepala bagian masing-masing lembaga. Sehingga kompensasi pada upah atau gaji kehadiran untuk karyawan yang libur menjadi berkurang. Dari kendala atau hal tersebut secara otomatis lembaga dapat menghemat biaya kompensasi gaji atau upah pada karyawan. Jadi, di indikator insentif, tunjangan dan fasilitas tetap berjalan dengan normal, namun kendalanya hanya di indikator upah atau gaji.

Tempat yang saya akan teliti yaitu LPD Desa Adat Kerobokan. Saya memilih LPD Desa Adat Kerobokan, karena potensi yang dimiliki LPD Desa Adat Kerobokan, yang memberikan kontribusi besar untuk masyarakat agar sukses dalam pengelolaan bisnisnya, sehingga ini cocok untuk dilakukan penelitian sebab ditemukan potensi pemimpinnya yang berperan penting dalam kesuksesan bisnis tersebut. LPD Desa Adat Kerobokan merupakan salah satu Lembaga Perkreditan Desa milik krama atau masyarakat Desa Adat Kerobokan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa yang berlokasi di Desa Adat Kerobokan, Badung. LPD Desa Adat Kerobokan memiliki jumlah karyawan tetap sebanyak 72 orang.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan".

## METODE

Data - data dikumpulkan melalui interview, observasi dan, kuesioner. Dengan sampel penelitian adalah seluruh karyawan tetap Lembaga Pengkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kerobokan sejumlah 72 karyawan, sehingga menggunakan sampel jenuh. Hasil kuesioner diolah dengan SPSS versi 26 sesuai dengan jenis tes yang digunakan. Penelitian menggunakan Regresi Linear Berganda. Melakukan semua jenis pengujian tersebut guna untuk menjawab dari rumusan dan tujuan masalah yang ada.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Alpha Cronbach
1	Y1.1	0,333	0,699
2	Y1. 2	0,435	0,699
3	Y1. 3	0,476	0,699
4	Y1. 4	0,492	0,699
5	Y1. 5	0,548	0,699
6	X1.1	0,704	0,858
7	X1.2	0,716	0,858

8	X1.3	0,632	0,858
9	X1.4	0,540	0,858
10	X1.5	0,658	0,858
11	X1.6	0,768	0,858
12	X2.1	0,947	0,951
13	X2.2	0,933	0,951
14	X2.3	0,725	0,951
15	X2.4	0,782	0,951
16	X2.5	0,651	0,951
17	X2.6	0,909	0,951
18	X2.7	0,947	0,951
19	X3.1	0,954	0,958
20	X3.2	0,840	0,958
21	X3.3	0,856	0,958
22	X3.4	0,943	0,958

Dari pengujian validitas serta reliabilitas, memperlihatkan koefisien korelasi variabel setiap indikator yakni melebihi 0,30 dan *Alpha Cronbach* melebihi 0,60 artinya instrumen penelitian bersifat Valid dan reliabel, dengan demikian layak untuk dilanjutkan.

### Analisis deskriptif

Tabel 4. Analisis Statistik

Pernyataan	Rata-rata
Kemampuan.	3,72
Semangat Kerja.	3,63
Pengembangan Diri.	3,47
Mutu.	3,47
Efisiensi.	3,58
Rata-rata produktivitas	3,58
Kemampuan Mengambil Keputusan.	3,64
Kemampuan Memotivasi.	3,68
Kemampuan Komunikasi.	3,50
Kemampuan Mengendalikan Bawahan.	3,63
Tanggung Jawab.	3,65
Kemampuan Mengendalikan Emosional.	3,69
Rata-rata variabel gaya kepemimpinan	3,63
Tujuan dan Kemampuan.	3,51
Teladan Pimpinan.	3,51
Keadilan.	3,39
Pengawasan Melekat (Waskat).	3,53
Sanksi Hukuman.	3,54
Ketegasan.	3,51
Hubungan kemanusiaan.	3,51
Rata-rata variabel disiplin kerja	3,50
Upah dan gaji.	3,82
Insentif.	3,83
Tunjangan.	3,86
Fasilitas.	3,82

Rata-rata kompensasi

3,83

Skala interval digunakan dalam penilaian kuantitatif dengan mengintegrasikan skor rata-rata untuk setiap kategori penilaian. Berdasarkan Tabel 5, bahwa skor mean dari produktivitas adalah 3,58 yang berarti di LPD Desa Adat Kerobokan Kabupaten Badung menilai produktivitas secara umum adalah baik. Skor mean dari gaya kepemimpinan adalah 3,63 yang berarti di LPD Desa Adat Kerobokan Kabupaten Badung menilai gaya kepemimpinan secara umum adalah baik. Skor mean dari disiplin adalah 3,50 yang berarti LPD Desa Adat Kerobokan Kabupaten Badung menilai disiplin kerja karyawan baik. Skor mean dari kompensasi adalah 3,83 yang berarti LPD Desa Adat Kerobokan Kabupaten Badung menilai kompensasi.

### Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas, Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	VIF	Sig.
X1	0,907	1,103	0,088
X2	0,972	1,029	0,470
X3	0,922	1,085	0,902

Bersadarkan hasil pengujian memperlihatkan bahwasanya VIF untuk variabel ketiga variabel memperoleh tolerance > 0,10 dan nilai inflation factor < 10. Jadi pada ketiga variabel tak mengandung gejala multikolinearitas. Pada tabel diatas juga memperlihatkan ketiga variabel dengan nilai sig. > 0,05 dan menandakan ketiga variabel tak ada gejala Heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis dan Pembahasan

#### Analisis Korelasi Parsial

1. Guna mencari tahu kuat-lemahnya korelasi Gaya kepemimpinan pada Produktivitas dimana disiplin serta kompensasi dianggap konstan. Sesuai temuan analisis diketahui koefisien korelasi parsial Gaya kepemimpinan kerja terhadap Produktivitas bernilai  $r = 0,628$ , artinya Gaya kepemimpinan berkorelasi positif dan sangat kuat secara parsial pada produktivitas.
2. Guna mencari tahu kuat-lemahnya korelasi disiplin kerja pada Produktivitas dimana Gaya kepemimpinan serta kompensasi dianggap konstan. Sesuai temuan analisis diketahui koefisien korelasi parsial disiplin kerja terhadap Produktivitas bernilai  $r = 0,886$ , artinya disiplin berkorelasi positif dan sangat kuat secara parsial pada produktivitas.
3. Guna mencari tahu kuat-lemahnya korelasi kompensasi kerja pada Produktivitas dimana disiplin serta Gaya kepemimpinan dianggap konstan. Sesuai temuan analisis diketahui koefisien korelasi parsial Gaya kepemimpinan kerja terhadap Produktivitas bernilai  $r = 0,829$ , artinya kompensasi berkorelasi positif dan sangat kuat secara parsial pada produktivitas.

#### Analisis Korelasi Berganda

Dilakukan analisis ini untuk secara bersamaan atau bersama-sama menentukan kekuatannya hubungan ketiga variabel terhadap produktivitas. Memperoleh hasil  $R = 0,947$ , secara bersamaan ketiga variabel berpengaruh kepada produktivitas.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Statistik antara Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r (Parsial)	R (Berganda)	b	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Produktivitas karyawan (Y)	Gaya kepemimpinan	0,628	0,897	0,191	6,647	0,000
	Disiplin kerja	0,886		0,280	15,743	0,000

Kompensasi	0,829	0,348	12,229	0,000
Konstanta	= 1,541			
Persamaan Regresi	$Y = 1,541 + 0,191X_1 + 0,280X_2 + 0,348X_3$			
$t_{\text{tabel}} (0,05 ; 68)$	= 1,66			
$F_{\text{hitung}}$	= 196,540			
$F_{\text{tabel}} (0,05 ; 3 ; 68)$	= 2,74			
Sig. F	= 0,000			
R/D	=0,947 / 89,7%			

Persamaan  $Y = 1,541 + 0,191X_1 + 0,280X_2 + 0,348X_3$  dan memperoleh hasil sebagai berikut:  
 $a = 1,541$  yang berarti ketiga variabel masing – masing bernilai 0, dan produktivitas bernilai 1,541.  
 $b_1 = 0,191$ , artinya produktivitas karyawan meningkat rata – rata sebesar 0,191 apabila ada peningkatan sebesar 1% dari gaya kepemimpinan dan diasumsikan disiplin serta kompensasi tidak berubah.  
 $b_2 = 0,280$ , artinya produktivitas karyawan meningkat rata – rata sebesar 0,280 apabila ada peningkatan sebesar 1% dari disiplin dan diasumsikan gaya kepemimpinan serta kompetensi tidak berubah.  
 $b_3 = 0,348$ , artinya produktivitas karyawan meningkat rata – rata sebesar 0,348 apabila ada peningkatan sebesar 1% dari kompetensi dan diasumsikan disiplin serta gaya kepemimpinan tidak berubah

### Analisis Determinasi

Nilai dari koefisien determinasi adalah 0,897 atau 89,7%. Hal tersebut menunjukkan secara simultan ketiga variabel memberikan kontribusi sebesar 89,7% terhadap naik turunnya produktivitas karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan, Badung, dan 10,3% merupakan faktor lain.

### Uji t dan Uji F

Berdasarkan  $t_{\text{-test}}$  terhadap ketiga variabel terhadap produktivitas karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan, Badung berpengaruh secara signifikan serta positif dan berdasarkan analisis uji F memperlihatkan sig. dari ketiga variabel kepada produktivitas karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan, Badung, dan nilai F hitungnya adalah  $196,540 > F_{\text{tabel}}$  adalah 2,74.

### Pembahasan

#### Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan dengan Produktivitas Karyawan

Memperlihatkan  $t_{\text{hitung}} 6,647 > t_{\text{tabel}} 1,66$ . Hal tersebut menunjukkan ada pengaruh secara parsial serta signifikan serta positif antara gaya kepemimpinan terhadap terhadap produktivitas. Temuan ini bermakna bahwa mengindikasikan bahwa tepatnya penerapan gaya kepemimpinan diterapkan kepada karyawan maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan.

#### Pengaruh dari disiplin kerja dengan Produktivitas Karyawan

Memperlihatkan  $t_{\text{hitung}} 15,647 > t_{\text{tabel}} 1,66$ . Hal tersebut menunjukkan ada pengaruh secara parsial serta signifikan serta positif antara disiplin kerja terhadap terhadap produktivitas. Temuan ini bermakna bahwa mengindikasikan semakin baiknya disiplin akan membuat produktivitas karyawan mengalami peningkatan. Begitu jika semakin rendahnya disiplin maka produktivitas karyawan akan menurun.

#### Pengaruh dari kompensasi dengan Produktivitas Karyawan

Memperlihatkan  $t_{\text{hitung}} 12,229 > t_{\text{tabel}} 1,66$ . Hal tersebut memperlihatkan ada pengaruh secara parsial serta signifikan serta positif antara kompensasi terhadap terhadap produktivitas. Temuan ini

bermakna bahwa mengindikasikan semakin tingginya kompensasi maka produktivitas karyawan akan meningkat.

### **Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Produktivitas Karyawan**

Memperlihatkan  $t_{hitung} 196,540 > t_{tabel} 2,74$ . Sehingga adanya pengaruh secara parsial serta signifikan serta positif antara X1, X2, dan X3 kepada produktivitas karyawan di LPD Desa Kerobokan Badung. Penelitian menunjukkan semakin tepatnya implementasi gaya kepemimpinan, semakin baiknya disiplin kerja, dan semakin tingginya atau baik kompensasi secara bersama-sama maka produktivitas karyawan akan meningkat.

### **SIMPULAN**

Didasarkan penganalisisan data pada pembahasan dalam disimpulkan yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan ditemukan berpengaruh positif serta signifikan kepada produktivitas karyawan di LPD Desa Kerobokan Badung. Dari hasil koefisien regresinya ialah 0,191 terlihat juga  $t_{hitung} 6,647 \geq t_{tabel} 1,66$ . Hasil ini artinya jika meningkatkan gaya kepemimpinan, produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Disiplin Kerja ditemukan berpengaruh signifikan serta positif kepada produktivitas karyawan di LPD Desa Kerobokan Badung. Dari hasil koefisien regresinya ialah 0,280 terlihat juga  $t_{hitung} 15,743 \geq t_{tabel} 1,66$ . Hasil ini artinya jika meningkatkan disiplin kerja, produktivitas karyawan juga meningkat.
3. Kompensasi Kerja ditemukan berpengaruh signifikan serta positif kepada produktivitas karyawan di LPD Desa Kerobokan Badung. Dari hasil koefisien regresinya ialah 0,348 terlihat juga  $t_{hitung} 12,229 \geq t_{tabel} 1,66$ . Hasil ini artinya jika meningkatkan kompensasi kerja, produktivitas karyawan juga meningkat.
4. Secara Simultan dan signifikan X1, X2, dan X3 berpengaruh pada produktivitas karyawan di LPD Desa Kerobokan Badung. Uji F juga memperkuat penelitian ini, dimana nilai  $F_{hitung} 196,540 \geq nilai F_{tabel} 2,74$ . Selanjutnya ketiga variabel memberikan kontribusi sebesar 69% pada produktivitas karyawan di LPD Desa Kerobokan Badung.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Edy, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).