

THE INFLUENCE OF AUTHORITARIAN LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEE IN THE PRODUCTION SECTION OF PT. CAKRAWANA SEMARANG

Devi Dwi Krismawati ¹⁾, Maria Magdalena Minarsih ²⁾, Heru Sri Wulan ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

^{2), 3)} Dosen Program Studi Manajemen Universitas Pandanaran

ABSTRAK

PT. Cakrawana Semarang mengalami permasalahan, dimana kinerja karyawan bagian produksi mengalami penurunan, indikasinya tampak dari hasil produksi mengalami penurunan selama beberapa tahun dan tingkat absensi karyawan mengalami peningkatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi.

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan bagian produksi PT. Cakrawana Semarang yang berjumlah 75 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus, dengan mengambil sampel sebanyak 75 orang atau keseluruhan dari total populasi karyawan yang bekerja di bagian produksi PT. Cakrawana Semarang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Sederhana.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi kebijakan sebaiknya PT. Cakrawana Semarang menjalankan gaya kepemimpinan moralis yang mengedepankan empati tinggi dari para karyawannya, memberikan kompensasi sesuai UMK, meningkatkan disiplin kerja karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan otoriter, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

PT. Cakrawana Semarang is experiencing problems, where the performance of employees in the production department has decreased, the indication is that production results have decreased for several years and the level of employee absenteeism has increased. The purpose of this study was to determine the effect of authoritarian leadership style, compensation and work discipline partially and simultaneously on the performance of production employees.

The population in this research were all employees of the production division of PT. Cakrawana Semarang, totaling 75 people. The number of samples taken in this

study was determined through the census method, by taking a sample of 75 people or the entire population of employees working in the production division of PT. Chakrawana Semarang. The data analysis technique used is Simple Linear Regression.

The calculation results show that the authoritarian leadership style, compensation and work discipline partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Policy implications should PT. Cakrawana Semarang runs a moralist leadership style that emphasizes high empathy from its employees, provides compensation according to the UMK, improves employee work discipline in order to improve employee performance.

Keywords: authoritarian leadership style, compensation, work discipline and employee performance

PENDAHULUAN

Unsur yang paling penting dalam suatu perusahaan, maka tidak terlepas dari aspek sumber daya manusia yang menggawangi berjalannya segala aktivitas perusahaan agar tercapai tujuannya sebagaimana yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa karyawan sebagai harta bagi suatu perusahaan memegang porsi yang besar dalam mencapai keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Performansi dari karyawan yang dimiliki oleh perusahaan menunjukkan *rate* kinerja yang ada, oleh karena itu maka perusahaan harus memberikan porsi perhatian terhadap aset penting yang dimilikinya, yaitu karyawannya. Dengan perhatian yang intensif dari manajemen perusahaan, diharapkan karyawan akan dapat menunjukkan kinerja yang tinggi.

Kinerja karyawan perusahaan dapat mengalami perubahan karena pola atau gaya dari kepemimpinan yang dipilih oleh atasannya. Gaya kepemimpinan merupakan gaya yang menjadi pilihan seorang pemimpin dalam perusahaan untuk mengatur manajemen perusahaan atau karyawannya, dimana akan memberi dampak secara psikologis bawahannya dalam beraktivitas sesuai bidangnya masing-masing untuk mencapai target perusahaan (Anoraga, 2015).

Penelitian tentang keterkaitan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu, diantaranya oleh Hardianti (2017), dimana kesimpulan penelitiannya adalah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Apriyanto (2018), kesimpulan penelitiannya adalah gaya kepemimpinan otoriter memberi

efek negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan penelitian dari Nurana dan Surinyati (2018) yaitu ada efek positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Kompensasi yang dirasakan tidak sesuai dengan harapan dari karyawan juga menambah pemicu penurunan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kompensasi merupakan imbalan yang berasal dari perusahaan sebagai balas jasa atas output atau keluaran yang dihasilkan karyawan, bisa berupa sejumlah uang maupun tunjangan (Martoyo, 2014).

Pemberian kompensasi merupakan hal krusial yang harus diperhatikan oleh manajemen, karena akan berimbas terhadap hasil luaran para karyawannya. Karyawan berharap bahwa imbalan yang diberikan manajemen sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di daerah setempat. Kompensasi digunakan oleh karyawan untuk mencukupi kebutuhan bagi diri maupun keluarga, sehingga ada baiknya kebijakan perusahaan dalam hal pemberian kompensasi bagi karyawan haruslah dilakukan secara tepat dan bilamana membutuhkan evaluasi ada baiknya dilakukan juga.

Adanya keterkaitan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan telah banyak diteliti, antara lain oleh Pratama, dkk (2015), Nugraha dan Tjahjawati (2017), Iswandiari (2017), Arifudin (2017) serta Dwianto dan Purnamasari (2019), dimana semua hasil penelitian mereka adalah ada efek positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Research* dari Ganyang dan Lestari (2013) agak berbeda, hasilnya yaitu ada efek positif dan tidak signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja ditengarai memberi imbas negatif juga terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan penerapan aturan-aturan yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan tujuan membuat karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut mematuhi *rules* dari perusahaan (Burhanuddin, 2018). Dengan adanya penerapan disiplin kerja yang ketat dan terevaluasi, maka diharapkan para karyawan akan dapat bekerja sesuai dengan *rule* yang ditetapkan di perusahaan, dimana karyawan akan mematuhi prosedur, segala peraturan dan kebijakan yang berlaku.

Keterkaitan disiplin kerja dengan kinerja telah banyak diteliti, diantaranya

oleh Cleopatra (2015), Meilany dan Ibrahim (2015), Iswandiari (2017), Pratama (2020) serta Futriani dan Mayliza (2020), dimana kesimpulannya yaitu disiplin kerja memberi efek positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Satedjo dan Kempa (2017) menyatakan bahwa tidak ada efek signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan yang menjadi lokasi penelitian adalah PT. Cakrawana, yaitu sebuah perusahaan yang berkecimpung memproduksi *meubel* kualitas ekspor dengan bahan dasar kayu jati dan rotan. PT. Cakrawana berlokasi di Jalan Candi VII Kawasan Industri Candi B1 1,5 Semarang. Perusahaan ini memiliki jumlah total karyawan sebanyak 100 orang, dikarenakan memang masih banyak bidang-bidang pengolahan *meubel* yang dikerjakan secara manual. *Meubel* yang diproduksi oleh PT. Cakrawana berupa *meubel* yang diletakkan di luar rumah, di dalam rumah maupun untuk kebun.

Pengamatan di awal *survey* yang telah dilakukan menunjukkan bahwa PT. Cakrawana mengalami kendala dalam memenuhi target permintaan dari *buyers*, hal ini dilatarbelakangi bahwa ternyata kinerja para karyawannya mengalami penurunan yang berdampak pada hasil produksi *meubel* untuk beberapa jenis item juga mengalami penurunan selama 3 tahun terakhir. Selain jumlah produksi yang mengalami penurunan, maka kualitas *meubel* yang dihasilkan oleh para karyawan bagian produksi PT. Cakrawana Semarang juga mengalami penurunan, dimana sering terjadi cacat produksi, dimana *meubel* yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar perusahaan maupun yang diminta oleh *buyers*. Kondisi ini tentu saja amat merugikan perusahaan, karena mengakibatkan ongkos produksi juga mengalami kenaikan meskipun outputnya tidak sepadan.

Data volume *output meubel* yang diproduksi oleh PT. Cakrawana Semarang tahun 2018 sampai 2020 disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1
Jumlah Output Meubel PT. Cakrawana Semarang
Tahun 2018 sampai 2020

No	Jenis Produk Meubel	2018	2019		2020	
		Produksi (unit)	Produksi (unit)	Prosentase (Naik/Turun)	Produksi (unit)	Prosentase (Naik/turun)
1.	Meja sudut	39.723	25.668	(35.38)	22.825	(11.08)
2.	Meja makan	29.882	20.002	(33.06)	18.290	(8.56)
3.	Meja TV	23.128	15.223	(34.18)	10.769	(29.26)
4.	Meja kerja	15.992	10.117	(36.74)	8.992	(11.12)
5.	Kursi susun	35.217	30.227	(14.17)	27.881	(7.76)
6.	Kursi sudut	23.440	27.831	18.73	25.447	(8.56)
7.	Sketsel	67.102	77.224	15.08	75.382	(2.38)
8.	Lemari makan	19.771	14.229	(28.03)	10.278	(7.92)
9.	Lemari hias	36.889	42.104	14.14	39.440	(6.33)
10.	Tempat tidur	36.803	22.428	(39.06)	20.101	(10.37)
11.	Tempat payung	45.772	49.882	8.98	45.918	(7.95)
Total Produksi		373.719	334.935	(10.38)	305.323	(8.84)

Sumber : Data produksi dari Departemen Produksi PT. Cakrawana, 2021

Volume produksi berbagai item meubel yang dihasilkan oleh PT. Cakrawana dari tahun 2018 sampai dengan 2020 berdasarkan tabel 1.1 mengalami penurunan, mengindikasikan telah terjadi penurunan kinerja karyawan bagian produksi di perusahaan tersebut. Produksi tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 10.38 persen bila dibandingkan dengan hasil produksi tahun sebelumnya. Demikian juga produksi pada tahun 2020 juga mengalami penurunan dibandingkan hasil produksi tahun 2019 sebesar 8.84 persen.

Diduga terjadinya penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada penurunan hasil produksi karyawan PT. Cakrawana dikarenakan selama beberapa tahun ini gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen PT. Cakrawana Semarang bersifat otoriter, dimana wewenang mutlak ada di tangan pimpinan dan karyawan tidak diberikan

kemampuan untuk memberikan masukan kepada pihak manajemen dalam pengambilan keputusan (Jewell dan Siegall, 2018).

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga mengambil peranan dalam mempengaruhi turunya kinerja karyawan bagian produksi PT. Cakrawana Semarang. Kompensasi yang selama ini diberikan oleh manajemen PT. Cakrawana tidak sesuai dengan aturan dari Disnaker, hal tersebut secara otomatis menimbulkan ketidaknyamanan karyawan menjalankan pekerjaannya.

Di sisi lainnya selain adanya kompensasi yang memadai, karyawan bagian produksi juga sangat mengharapkan adanya insentif bila karyawan dapat menghasilkan produk melebihi target perusahaan, adanya kenaikan gaji secara berkala, besaran uang lembur yang diberikan perusahaan sesuai dengan aturan Disnaker serta

adanya pemberian reward khusus untuk karyawan yang berprestasi.

Disiplin kerja bagi perusahaan sangatlah penting, karena dapat dijadikan sebagai ukuran untuk menilai, melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap para karyawannya apakah sudah menjalankan peraturan atau kebijakan sesuai dengan ketentuan dari perusahaan

ataukan sering melakukan pelanggaran, karena dengan adanya kesadaran untuk melakukan semua peraturan perusahaan tanpa tekanan dari manapun, maka diharapkan akan tercipta kinerja karyawan yang tinggi pula, karena merupakan hal positif yang diharapkan oleh manajemen perusahaan.

Tabel 2
Rekapitulasi Absen Kedisiplinan Karyawan
PT. Cakrawana Semarang Tahun 2019 – 2020

<u>Tahun</u> <u>Bulan</u>	2019		2020	
	<u>Sakit Tanpa Surat</u> <u>Dokter</u>	<u>Membolos</u> <u>Tanpa</u> <u>Keterangan</u>	<u>Sakit Tanpa Surat</u> <u>Dokter</u>	<u>Membolos</u> <u>Tanpa</u> <u>Keterangan</u>
<u>Januari</u>	10	7	12	10
<u>Pebruari</u>	12	25	15	30
<u>Maret</u>	11	11	16	15
<u>April</u>	10	10	18	15
<u>Mei</u>	16	5	16	10
<u>Juni</u>	10	6	10	12
<u>Juli</u>	10	3	12	10
<u>Agustus</u>	17	8	20	10
<u>September</u>	6	9	10	15
<u>Oktober</u>	4	10	10	17
<u>November</u>	3	12	11	18
<u>Desember</u>	6	8	15	15
T o t a l	115	114	165	177

Sumber : Bagian Personalia PT. Cakrawana, 2021

Melihat tabel 2 dapat diketahui adanya peningkatan jumlah absen karyawan PT. Cakrawana, karyawan yang absen karena sakit tanpa surat dokter ada kenaikan dari tahun 2019 sampai dengan 2020, dari 115 orang pada tahun 2019 menjadi 165 orang pada tahun 2020, sehingga ada peningkatan sebesar 43.48 %. Karyawan tidak masuk tanpa keterangan juga meningkat dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2020, dari 114 orang pada tahun 2019 menjadi 177 orang pada tahun 2020, sehingga ada kenaikan sebesar 55.26 %. Kenaikan

absensi karyawan yang sakit tanpa surat dokter dan tidak masuk kerja tanpa keterangan memiliki makna bahwa disiplin kerja karyawan bagian produksi PT. Cakrawana rendah.

Berbagai kendala yang sedang dihadapi oleh karyawan bagian produksi PT. Cakrawana Semarang dapat dirumuskan secara ringkas, yaitu bagaimana upaya PT. Cakrawana meningkatkan kinerja karyawannya.

Penelitian ini pada prinsipnya bertujuan mengetahui adanya efek dari gaya kepemimpinan otoriter, kompensasi

dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cakrawana Semarang secara parsial dan simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja mendiskripsikan tingkat keberhasilan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan aktivitas kerja yang menjadi *job description*nya dengan jalan mempertimbangkan keberhasilan dari segi *quality* maupun *quantity*nya (Mangkunegara, 2015). Kinerja merupakan keberhasilan karyawan selama menjalankan perannya dalam suatu perusahaan selama periode waktu tertentu ditunjukkan dengan hasil kerja telah memenuhi ukuran dan sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan (Gibson, 2015).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola-pola yang dipakai pimpinan untuk memotivasi karyawan melakukan berbagai hal yang diinginkan sang pemimpin, sehingga diperlukan orang yang *capable* untuk selalu melakukan inovasi atau perubahan-perubahan kebijakan sesuai dengan kondisi yang harus dihadapi perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu seni untuk memotivasi atau mengarahkan bawahan sesuai dengan keinginan pemimpin agar dapat mencapai target tertentu yang telah ditetapkan (Sinungan, 2012).

Gaya kepemimpinan otoriter pada prinsipnya mengedepankan seluruh wewenang berada di tangan pimpinan, sehingga sifatnya sentralisasi, searah dari atasan ke bawahan. Demikian juga dalam membuat kebijakan selalu bersandarkan hasil pemikiran sendiri tidak ada intervensi karyawan sama sekali (Jewell dan Siegall, 2018). Gaya kepemimpinan jenis ini cenderung bersifat keras, kaku dan memaksa dalam menjalankan semua aturan dan kebijakan yang diambilnya. Apapun akan ditempuh dengan catatan keinginan pemimpin yang menjalankan gaya kepemimpinan model seperti ini akan tercapai dan biasanya mengabaikan kepentingan orang banyak (Yukl, 2017).

Kompensasi

Kompensasi adalah hal utama harus mendapat porsi perhatian utama bagi manajemen agar membuat kebijakan kompensasi menurut ketentuan pemerintah yang berlaku dan sesuai dengan harapan karyawan. Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan

karena telah memberikan tenaga, pikiran dan karyanya kepada perusahaan, bisa berupa sejumlah nominal uang maupun non finansial dan biasanya diberikan secara tetap (Martoyo (2017)).

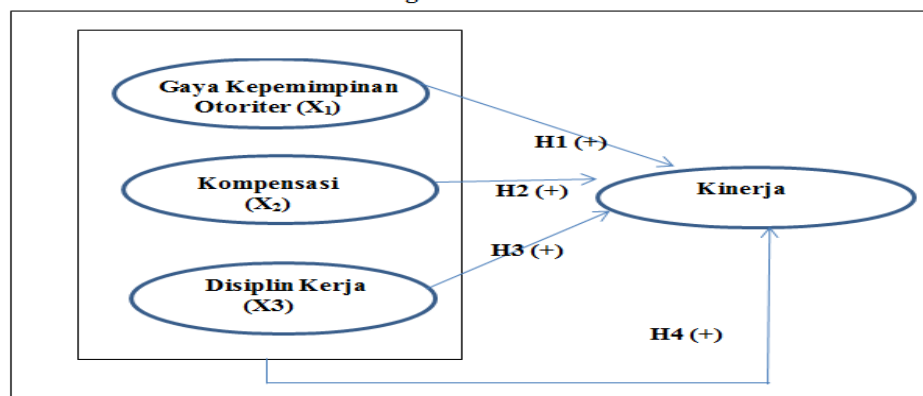
Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan proses *supervision* yaitu kegiatan pengawasan serta pembinaan yang bertujuan untuk

menilai apakah karyawan sudah mematuhi aturan dan kebijakan di tempat kerja tanpa adanya unsur keterpaksaan atau tekanan dari pihak manapun dan sanggup menerima sanksi bilamana melakukan pelanggaran (Mardiono dan Supriyatin, 2014).

Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Ganyag dan Lestari (2013), Cleopatra (2015), Hardianti (2017), Apriyanto (2018), Dwianto, dkk (2019) dan Pratama (2020)

Pengembangan Hipotesis Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Otoriter terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan otoriter pada prinsipnya mengedepankan seluruh wewenang berada di tangan pimpinan, sehingga sifatnya sentralisasi, searah dari atasan ke bawahan. Pola pemimpin dari jenis ini cenderung bersifat keras, kaku dan memaksa dalam menjalankan semua aturan dan kebijakan yang diambilnya. (Yukl, 2017).

Penelitian tentang keterkaitan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, diantaranya oleh Hardianti (2017), dimana kesimpulan penelitiannya adalah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Apriyanto (2018), kesimpulan penelitiannya adalah gaya kepemimpinan otoriter memberi efek negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan penelitian dari Nurana dan Surinyati (2018) yaitu ada

efek positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Berlandaskan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Ada efek positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cakrawana Semarang.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan karena telah memberikan tenaga, pikiran dan karyanya kepada perusahaan, bisa berupa sejumlah nominal uang maupun non finansial dan biasanya diberikan secara tetap (Martoyo (2017).

Adanya keterkaitan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan telah banyak diteliti, antara lain oleh Pratama, dkk (2015), Nugraha dan Tjahjawati (2017), Iswandiari (2017), Arifudin (2017) serta Dwianto dan Purnamasari (2019), dimana semua hasil penelitian mereka adalah ada efek positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Research* dari Ganyang dan Lestari (2013) agak berbeda, hasilnya yaitu ada efek positif

dan tidak signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan acuan referensi yang diuraikan di atas, maka hipotesis kedua yang diajukan adalah :

H₂ : Ada efek positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cakrawana Semarang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penerapan disiplin kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting, karena merupakan salah satu alat untuk mengontrol, melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap para karyawannya apakah sudah menjalankan peraturan atau kebijakan sesuai dengan ketentuan dari perusahaan ataupun sering melakukan pelanggaran. Adanya kesadaran yang tinggi dari karyawan untuk menjalankan tugas-tugasnya sebaik mungkin tanpa adanya pengawasan dari atasan.

Keterkaitan disiplin kerja dengan kinerja telah banyak diteliti, diantaranya oleh Cleopatra (2015), Meilany dan Ibrahim (2015), Iswandiari (2017), Pratama (2020) serta Futriani dan Mayliza (2020), dimana kesimpulannya yaitu disiplin kerja memberi efek positif signifikan terhadap kinerja karyawan,

sementara Satedjo dan Kempa (2017) menyatakan bahwa tidak ada efek signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berbasis acuan beberapa penelitian terdahulu, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₃ : Ada efek positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cakrawana Semarang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kompensasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya sebaiknya melihat kondisi dari bawahannya, agar dapat meminimalisir ketidaknyamanan yang biasanya berimbas pada kondisi psikologis yang akan mempengaruhi kinerja.

Referensi *research* tentang pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, kompensasi dan disiplin kerja telah dilakukan oleh Hardianti (2017), Apriyanto (2018), Pratama, dkk (2015), Nugraha dan Tjahjowati (2017), Iswandiari (2017), Arifudin (2019), Dwianto dan Purnamasari (2019), Ganyang dan Lestari (2013), Cleopatra

(2015), Meilany dan Ibrahim (2015), Iswandiari (2017), Pratama (2020) serta Futriani dan Mayliza (2020).

Dengan menggunakan referensi hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis keempat yang diajukan adalah :

H₄ : Ada efek positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan otoriter, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cakrawana Semarang.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan 2 macam variabel, yaitu :

a). Variabel independen :

gaya kepemimpinan otoriter (X₁), kompensasi (X₂) dan disiplin kerja (X₃).

b). Variabel dependen : kinerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi yang dijadikan dasar pengamatan adalah total karyawan yang PT. Cakrawana Semarang, khususnya karyawan bagian produksi dengan total sebanyak 75 orang.

Adapun data klasifikasi dari responden penelitian tercantum di tabel berikut.

Tabel 3
Klasifikasi Responden
Karyawan Bagian Produksi PT. Cakrawana Semarang

No	Bagian Produksi	Jumlah Karyawan (orang)
1.	<i>Moulding</i>	18
2.	<i>Finishing</i>	14
3.	<i>Dowel</i>	9
4.	<i>Afkir</i>	9
5.	<i>Milling</i>	8
6.	<i>Packaging</i>	7
7.	<i>Administration and Finance</i>	4
8.	<i>Planning</i>	3
9.	<i>Sales and Distribution</i>	3
T o t a l		75

Sumber : Departemen Produksi PT. Cakrawana Semarang, 2021

Sampel penelitian menggunakan teknik metode sensus, dimana total dari populasi karyawan yang bekerja di bagian produksi PT. Cakrawana Semarang diambil sebagai sampel penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Teknik analisis indeks dipilih agar dapat mendeskripsikan tanggapan responden penelitian atas kuesioner yang sudah dibagikan.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25 untuk mempermudah peneliti dalam melakukan olah data dan menginterpretasikan data.

3. Uji Instrumen

Uji instrumen yang digunakan berupa uji validitas dan reliabilitas.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian meliputi normalitas data menggunakan

uji dari Kolmogorov Smirnov, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dengan memakai uji Glejser.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda juga digunakan, dimana persamaan model regresi linier berganda adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

Sumber : Ghozali, 2016

Keterangan :

Y adalah Variabel Kinerja Karyawan

X₁ adalah Variabel Gaya

Kepemimpinan Otoriter

X₂ adalah Variabel Kompensasi

X₃ adalah Variabel disiplin Kerja

β₁, β₂, β₃ adalah Koefisien regresi dari variabel independen

e adalah tingkat kesalahan yang masih bisa ditolelir/ *Error term*

6. Uji Goodness of Fit

Uji *goodness of fit* atau kelayakan model meliputi uji t, F dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat PT. Cakrawana

PT. Cakrawana berkecimpung dalam pembuatan *meubel* dengan bahan dasar kayu jati serta rotan dengan kualitas ekspor. PT. Cakarawana dalam upaya memenuhi *order* dari *buyers* manca negara senantiasa tetap konsen

dengan *design* khasnya menggunakan ornamen-ornamen alam, dimana dalam menjalankan proses produksinya tidak banyak menggunakan mesin, sehingga memerlukan tenaga kerja yang banyak dalam melakukan proses produksinya.

Analisis Data dan Pembahasan

Teknik analisis indeks dipilih agar dapat mendeskripsikan berbagai tanggapan responden penelitian atas kuesioner yang sudah dibagikan. Perhitungannya ditampilkan pada tabel 4 sampai dengan 7.

Tabel 4
Respon Terhadap Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan					Indeks Kinerja Karyawan
	1	2	3	4	5	
Kemampuan kerja (Y.1)	-	2	20	30	23	59.8
Kualitas kerja (Y.2)	-	4	14	36	21	59.8
Pengetahuan kerja (Y.3)	-	10	18	21	26	57.6
Ide dan inovasi (Y.4)	-	3	20	36	16	58
Bekerjasama (Y.5)	-	6	18	34	17	57.45
Total						58.53

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 5
Respon Terhadap Gaya Kepemimpinan Otoriter

Indikator Gaya Kepemimpinan Otoriter	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Otoriter					Indeks Gaya Kepemimpinan Otoriter
	1	2	3	4	5	
Kekuasaan mutlak (X1.1)	1	4	15	34	21	59
Keputusan dibuat sendiri (X1.2)	2	10	8	33	22	57.6
Komunikasi satu arah (X1.3)	-	6	14	29	26	68
Pengawasan ketat (X1.4)	-	10	13	33	19	57.2
Tidak ada kesempatan memberi saran (X1.5)	1	8	13	39	14	56
Total						59.56

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 6
Respon Terhadap Kompensasi

Indikator Kompensasi	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kompensasi					Indeks Kompensasi
	1	2	3	4	5	
Kompensasi sesuai peraturan (X2.1)	4	3	15	36	17	56.8
Kompensasi tepat waktu (X2.2)	2	7	11	37	18	57.4
Pemberian insentif memadai (X2.3)	1	5	13	26	30	60.8
Karyawan memiliki Jamsostek (X2.4)	1	7	18	29	20	57
Kenaikan gaji berkala (X2.5)	1	4	13	36	21	59.4
Total						58.28

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 7
Respond Terhadap Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja					Indeks Disiplin Kerja
	1	2	3	4	5	
Regulations (X3.1)	1	9	20	31	14	54.6
Obedience (X3.2)	-	9	22	26	18	55.6
Punishment (X3.3)	-	6	21	26	22	57.8
Supervision (X3.4)	-	9	27	26	13	53.6
Awareness (X3.5)	-	10	24	28	13	53.8
Total						56.52

Sumber : Data primer diolah, 2021

Teknik Analisis Data

1.Uji Instrumen

a). Uji Validitas

Tabel 8
Pengujian Validitas

Variabel dan Indikator	r hitung	r tabel
Kinerja Karyawan (Y)		
Kemampuan kerja (Y.1)	0.657	0.224
Kualitas kerja (Y.2)	0.711	0.224
Pengetahuan kerja (Y.3)	0.606	0.224
Ide dan inovasi (Y.4)	0.761	0.225
Bekerjasama (Y.5)	0.660	0.224
Gaya Kepemimpinan Otoriter (X₁)		
Kekuasaan mutlak (X1.1)	0.478	0.224
Keputusan dibuat sendiri (X1.2)	0.665	0.224
Komunikasi satu arah (X1.3)	0.758	0.224
Pengawasan ketat (X1.4)	0.768	0.224
Tidak ada kesempatan memberi saran (X1.5)	0.570	0.224
Kompensasi (X₂)		
Kompensasi sesuai peraturan (X2.1)	0.701	0.224
Kompensasi tepat waktu (X2.2)	0.710	0.224
Pemberian insentif memadai (X2.3)	0.837	0.224
Karyawan memiliki Jamsostek (X2.4)	0.635	0.224
Kenaikan gaji berkala (X2.5)	0.616	0.224
Disiplin Kerja (X₃)		
Regulations (X3.1)X3.1	0.680	0.224
Obedience (X3.2)X3.2	0.764	0.224
Punishment (X3.3)X3.3	0.798	0.224
Supervision (X3.4)X3.4	0.740	0.224
Awareness (X3.5)X3.5	0.707	0.224

Sumber : Data primer diolah, 2021

Semua indikator variabel penelitian yang digunakan sebagai alat ukur untuk membuat kuesioner valid. Ditunjukkan r hitung > nilai r tabel 0.224 (*two tailed*).

b). Uji Reliabilitas

Tabel 9
Pengujian Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.856		Reliabel
Gaya Kepemimpinan Otoriter (X ₁)	0.840	0.6	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0.872		Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0.893		Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan valid/handal, karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

2.Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 10
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Gaya Kepemimp. Otoriter (X ₁)	Kompensasi (X ₂)	Disiplin Kerja (X ₃)	Kinerja Karyawan (Y)
N	75	75	75	75
Normal Parameters ^a				
Mean	19,3467	19,4267	18,3600	19,5067
Std. Deviation	3,76504	3,96666	3,95461	3,51204
Most Extreme Differences				
Absolute	,170	,211	,083	,183
Positive	,067	,098	,083	,092
Negative	-,170	-,211	-,081	-,183
Kolmogorov-Smirnov Z	1,472	1,826	,718	1,581
Asymp. Sig. (2-tailed)	,026	,003	,681	,014

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah, 2021

Melihat tampilan tabel di atas, maka dapat diketahui nilai probabilitas dari masing-masing variabel penelitian yaitu 1.472 (X₁), 1.826 (X₂), 0.718 (X₃), 1.581 (Y), maka kesimpulannya populasi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Tabel 11
Pengujian Multikolonieritas

No	Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
1.	Gaya kepemimpinan otoriter (X ₁)	0.406	2.464
2.	Kompensasi (X ₂)	0.879	1.138
3.	Disiplin kerja (X ₃)	0.391	2.555

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tampak bahwa besarnya VIF dari variabel bebas yang ada < 10, sehingga tidak terjadi korelasi diantara semua variabel independen, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12
Pengujian Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,466	,979		4,563	,000
Gaya Kepemim. Otoriter (X ₁)	,045	,064	,118	,706	,482
Kompensasi (X ₂)	-,007	,042	-,019	-,165	,869
Disiplin Kerja (X ₃)	-,187	,062	-,513	-3,000	,014

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data primer diolah, 2021

Hasil analisis pengujian Glejser mendeskripsikan bahwa nilai keeratan hubungan semua variabel bebas dan terikat > 0.05, kesimpulannya adalah model regresi yang digunakan penelitian terbebas dari problem heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3,578	1,726	
Gaya Kepemim. Otoriter (X ₁)	,355	,114	,381
Kompensasi (X ₂)	,217	,073	,245
Disiplin Kerja (X ₃)	,263	,110	,297

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data primer diolah, 2021

Pengujian analisis regresi berganda dapat dibuat rumusnya :

$$Y = 3.578 + 0.355 X_1 + 0.217 X_2 + 0.263 X_3$$

4 . Uji Goodness of Fit

1.Uji Individual (Uji t)

Tabel 14
Pengujian Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Model	t	Sig.
(Constant)	2,073	,042
1 Gaya Kepemimp. Otoriter (X ₁)	3,127	,003
Kompensasi (X ₂)	2,963	,004
Disiplin Kerja (X ₃)	2,390	,019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data primer diolah, 2021

- > Ada efek positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cakrawana Semarang dapat diterima.
- > Ada efek positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cakrawana Semarang dapat diterima.
- > Ada efek positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cakrawana Semarang dapat diterima.

2.Uji Simultan (Uji F)

Tabel 15
Pengujian Signifikan Parameter Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	522,446	3	174,149	31,680	,000 ^b
Residual	390,300	71	5,497		
Total	912,747	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data primer diolah, 2021

Kesimpulannya dari hipotesis keempat yaitu ada efek positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan otoriter, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cakrawana.

3.Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 16
Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,757 ^a	,572	,554	2,34461	1,682

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja(X₃), Kompensasi (X₂), Gaya Kepemimpinan Otoriter(X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Besaran *Adjusted R Square* adalah 0.554, artinya kinerja karyawan PT. Cakarawana Semarang mampu dideskripsikan variasi gaya kepemimpinan otoriter, kompensasi dan disiplin kerja sebesar 55.4 persen.

PENUTUP

Kesimpulan

Analisis data dipakai sebagai acuan membuat kesimpulan :

1. Ada efek positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cakrawana, dimana gaya kepemimpinan otoriter memberikan

- pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan.
2. Ada efek positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cakrawana Semarang, dimana kompensasi memberikan pengaruh terkecil terhadap kinerja.
 3. Ada efek positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cakrawana Semarang, dimana disiplin kerja memberikan pengaruh terbesar kedua setelah gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan.
 4. Ada efek positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan otoriter, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cakrawana Semarang.

Saran

1. Pihak pengelola PT. Cakrawana Semarang sebaiknya meninjau kembali *human relationship* yang berkembang di lingkungan perusahaan, dengan cara memperbaiki *human relationship* yang berkembang.
2. Pengelola PT. Cakrawana Semarang dalam membuat kebijakan tentang

- kompensasi sebaiknya disesuaikan dengan peraturan perundangan yang berlaku dengan melihat kondisi keuangan perusahaan juga.
3. PT. Cakrawana Semarang harus berupaya menegakkan disiplin kerja karyawan, mengingat ada penurunan jumlah produksi beberapa tahun karena karyawan banyak yang melanggar aturan dan kebijakan kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, 2015. *Manajemen Personalia*, Jakarta : Balai Pustak
- Anwar, Prabu Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kelima, Jakarta : PT. Remaja Rosda Karya
- Apriyanto, Ristiawan Catur Adi, 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Paramita Indah Tbk*. Mandom di Surakarta, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Burhanuddin, 2018. *Manajemen Personalia*, Bandung : Pustaka Setia.
- Cleopatra, 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pa Pabrik*

- Krupuk Naga Mas Pematang Siantar, *Jurnal Sultanist*, Vol.3 No.1
- Dwianto, Agung Surya dkk, 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL Indonesia, *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol. 2 No. 2
- Futriyani, Widya dan Riry Mayliza, 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP*
- Ganyang, Machmed Tun dan Epo Lestari, 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lane Archive Management Jakarta, *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol. 2 No. 1
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnely, 2015. Alih Bahas Ir. Nunuk Ardiani MM, *Organisasi*, Edisi Kedelapan, Jilid 2, Jakarta : Bina Rupa Aksara.
- Iswandiari, Any dkk, 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri, *Jurnal STIE Asia Malang*
- Jewell, LL dan March Siegall, 2018. *Psikologi Industri atau Organisasi Modern*, Terjemahan Hadyatna
- Pudjatmaka dan Meitasari, Jakarta : Penerbit Arcan.
- Martoyo, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Yogyakarta : BPFE.
- Mardiono, Dian dan Supriyatin, 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol.3 No.3
- Meilany, Prastika dan Mariaty Ibrahim, 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru), *Jurnal Fisip*, Vol.2 No.2
- Nugraha, Alvi dan Sri Suryani Tjahjawati, 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, Vol. 3 No. 3
- Pratama, Stephanus Andi dkk, 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang), *Jurnal Administrasi dan Bisnis (JAB)*, Vol. 25 No.1
- Satedjo, Ananta Dwi Kristianto dan Sesilya Kempa, 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura, *AGORA* Vol 5 No.3
- Sinungan, Murdarsyah, 2012. *Manajemen Personalia*, Jakarta : PT. Rineka Cipta

Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta : STIE YKPN

Surinyati, Giyan Nurana, 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Yasunli Abadi Utama Plastik (Departemen Delivery), *Jurnal Fakultas Ekonomi Bisnis dan Sosial Universitas Pelita Bangsa*

Yukl, 2017. *.Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama