

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN TINGKAT KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI KASUS PADA
INDUSTRY KERAJINAN TENUN SARUNG GOYOR BAPAK
H.SULTONI DI PEMALANG)**

SKRIPSI

**Disusun Guna Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Strata S.1 dalam Ilmu Ekonomi Islam**



Oleh:

DWI LESTARI
112411033

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO**

SEMARANG

2015

Drs. Saekhu, M. H

Krasak RT/RW 03/02 Pecangaan Jepara 59462

Heny Yuningrum, SE., M.Si.

Tanjungsari RT/RW 07/05 Tambak Aji Ngaliyan Semarang 50185

Lamp : 4 Naskah eks

Hal : Naskah Skripsi

An. Sdri. Dwi Lestari

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Islam

UIN Walisongo

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirimkan naskah skripsi Saudara :

Nama : Dwi Lestari

NIM : 112411033

Jurusan : Ekonomi Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Tingkat Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Kerajinan Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni Pernalang)

Dengan ini kami mohon kiranya skripsi mahasiswa tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian harap menjadi maklum.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pembimbing I,

Drs. Saekhu, M.H

NIP. 196901201 99403 1 004

Semarang, 20 November 2015

Pembimbing II

Heny Yuningrum, SE., M.Si.

NIP. 19810609 200710n2n005



PENGESAHAN

Nama : Dwi Lestari
NIM : 112411033
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Tingkat Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Industry Kerajinan Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni Di Pemasang)

Telah dimunaqosyahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude/ baik/ cukup padatanggal :


2015

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana strata 1 tahun akademik 2015/2016


Semarang, 8 Desember 2015

Dewan Penguji

Penguji I,


Dr. H. Imam Yahya, M.Ag
Nip. 19700410 199503 1 001

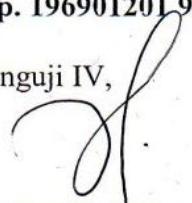
Penguji II,


Drs. Saekhu, MH
Nip. 196901201 99403 1 004


Penguji III,


H. Muchamad Fauzi, SE., MM.
Nip. 19730217 200604 0 001


Penguji IV,


H. Taufik Hidayat, Lc., MIS
Nip. 19720307 200604 1 002

Pembimbing I


Drs. Saekhu, MH
Nip. 196901201 99403 1 004

Pembimbing II


Heny Yuningrum, SE., M.Si
Nip. 19810609 200710 2 005



ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan (X1) dan tingkat kompensasi (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) di Industri Kerajinan Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni di Pematang. Sampel yang diambil berjumlah 80 responden dengan menggunakan teknik *random sampling*.

Alat analisisnya menggunakan SPSS 16.0 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, serta uji regresi berganda yakni meliputi koefisien determinasi, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F). Berdasarkan pengujian terhadap pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan dan tingkat kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi produktivitas karyawan.

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan memenuhi kriteria pengujian yang digunakan. Adapun hasil regresi berganda adalah :

$$Y = 4.357 + 0.335 (X_1) + 0.804 (X_2)$$

Koefisien determinasinya (R^2) sebesar 0.175. Artinya 17.5% produktivitas karyawan pada Industri Kerajinan Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni di Pematang dapat dijelaskan oleh kedua variabel. Sedangkan 82.5% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan terhadap pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan tingkat kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan dan tingkat kompensasi maka semakin tinggi produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Tingkat Kompensasi, Produktivitas Karyawan

DEKLARASI

Dengan kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satupun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan sebagai rujukan.

Semarang, 20 November 2015

Deklarator

Dwi Lestari

NIM 112411033

MOTTO

وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيَعْلَمَ اللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ 

“Bertakwalah kepada Allah maka Allah akan mengajarimu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”

PERSEMBAHAN

Aku persembahkan rasa syukur yang Agung kepada Allah SWT teriring shalawat kepada Nabi Muhammad SAW sang pencerah dunia ini, atas terselesaikannya penulisan skripsi ini saya persembahkan kepada:

- ✓ Bapak Samsidi dan Ibu Mudrikah kedua orang tuaku tercinta, terima kasih atas semua kasih sayang, pengorbanan, dukungan, motivasi, perhatian, dan materi yang telah diberikan kepada ku. Tanpa do'a Ibu dan Bapak semua ini tidak akan terjadi. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan dan ketabahan serta kebahagiaan kepada beliau , Amiiin ya Rob....
- ✓ Kakakku Jefry Fachrudin dan Mas Mardiyanto Hidayat, terima kasih atas curahan kasih sayang, motivasi, materi, yang telah diberikan dan menemani sampai akhir.
- ✓ Adek-Adekku tercinta Dek Satrio Wibowo dan Dek Fakhri Rezky Al-Hafitz, terima kasih selalu menghibur dan memberikan dukungan, teruslah berbakti pada ibu bapak dan jadilah anak yang sholeh yang dapat membanggakan mereka, semoga cita-cita mu terwujud, Amiiin ya Rob.....
- ✓ Temen-temen EIA ,, thanks for all... semoga kita jadi orang yang beruntung dan sukses, Amiiin ya rob.....
- ✓ Kepada pihak Industri Kerajina Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni sekeluarga terima kasih atas ijin dan bantuanya dalam melakukan penelitian.
- ✓ Almamater Universitas Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.
- ✓ Semoga Allah SWT selalu memberikan Rahmat dan Rahimnya, AMIIN...

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim.....

Segala puji bagi Allah SWT. Yang maha pengasih dan maha penyayang, yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah dan inayah-NYA, sehingga penulisan skripsi yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Tingkat Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada Kerajinan Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni di Pematang) dapat terselesaikan. Tak lupa sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada beliau junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW, serta keluarga, sahabat, tabi'in dan orang Mukmin yang senantiasa setia mengikuti jejak dan ajarannya.

Selanjutnya dengan rasa penuh syukur, kerendahan hati dan kesadaran penulis sampaikan bahwa skripsi ini tidak akan pernah selesai tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terima kasih yang tak terhingga atas jasa semua pihak yang telah memberikan dengan rasa penuh ikhlas baik berupa tenaga, pikiran, bimbingan dan saran-saran sebagai sesuatu yang sangat berguna bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhibbin, M. Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. H. Imam Yahya, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Bapak H. Nur Fatoni, M.Ag, selaku Kajur Ekonomi Islam, serta Bapak Furqon, Lc selaku Sekjur Ekonomi Islam.

4. Bapak Saekhu, M.H, selaku dosen pembimbing I dan Ibu Heny Yuningrum, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Dosen, pegawai, dan seluruh staf akademika di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
6. Bapak dan Ibu pegawai perpustakaan Universitas dan Fakultas yang telah memberikan pelayanan kepustakaan yang diperlukan dalam penyusunan skripsi
7. Pemilik lembaga industri Kerajinan Tenun Sarung Goyor di Pematang, Bapak H. Sultoni sekeluarga terimakasih sudah diijinkan melakukan penelitian, terimakasih atas masukan dan bimbingannya.
8. Bapak Samsidi dan Ibu Mudrikah, My SuperHero yang rela dan ikhlas dalam do'a, restu, support, dan motivasi serta materi yang tiada henti tanpa mengharap balasan, semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan serta kebahagiaan.
9. Kakak dan Adek-Adekku, Mas Jefry Fachrudin, Dek Satrio Wibowo, Dek Fakhri Rezky Al- Ahfitz dan seluruh keluarga besarku terimakasih atas support dan do'anya.
10. Teman-teman seperjuangan EIA 2011 mba daih, mba dyas, bibeh, dewi, aris, mb tin, mb ifa, dullah, pak komting, niroh dan temen-temen kelas EI-A semua yang tak bisa penulis sebut satu persatu semoga kita bisa sukses semua. Amiiin...

11. Teman-teman kost BY 49 mba diah, eva, nia, lida, risqoh, asfi, shifa, ulfa makasih atas waktunya, atas canda tawa yang sering kita lakukan bersama.
12. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu, baik moral maupun materiil.

Penulis juga menyadari dengan segala kerendahan hati bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, semua kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang budiman pada umumnya. Amin

Semarang, November 2015

Penulis

Dwi Lestari

112411033

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
ABSTRAK.....	iv
DEKLARASI	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakan Masalah	1
1.2	Rumusan Masalah.....	14
1.3	Tujuan dan Manfaat Penelitian	14
	1.3.1 Tujuan Penelitian.....	15
	1.3.2 Manfaat Penelitian.....	15
1.4	Sistematika Penulisan	16

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori	18
2.1.1 Teori Kepemimpinan.....	25
2.1.1.1 Aspek-aspek Kepemimpinan Islam	26
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	31
2.1.1.3 Indikator Kepemimpinan.....	33
2.1.2 Teori Tingkat Kompensasi.....	37
2.1.2.1 Tujuan Kompensasi.....	40
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	43
2.1.2.3 Indikator Tingkat Kompensasi.....	51
2.1.3 Teori Produktivitas.....	52
2.1.3.1 Faktor-faktor Penentu Produktivitas	58
2.1.3.2 Ukuran Penilaian Produktivitas	61
2.1.3.3 Indikator Produktivitas	62
2.2 Penelitian Terdahulu	64
2.3 Kerangka Berpikir.....	67
2.4 Hipotesis.....	68

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

2.5 Populasi dan Sampel.....	70
2.6 Sumber Data.....	74
3.1 Metode Pengumpulan Data.....	76
3.2 Variabel Penelitian.....	80

3.3 Teknik Analisis Data.....	82
3.5.1 Uji Validitas	82
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	83
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	83
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	84
3.5.3.2 Uji Multikolonieritas	85
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas	86
3.4 Pengujian Hipotesis	89
3.5 Koefisien Determinasi	92

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek penelitian	94
4.1.1 Sejarah Industri Kerajinan Tenun	94
4.1.2 Jabatan Karyawan	98
4.1.3 Jenis-jenis Sarung Goyor	99
4.2 Karakteristik Responden.....	100
4.2.1 Jenis Kelamin Responden	100
4.2.2 Umur Responden.....	101
4.2.3 Pendidikan Responden.....	103
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	104
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	108
4.4.1 Uji Normalitas	108
4.4.2 Uji Multikolonieritas	111
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	112
4.5 Analisis Data	114

4.5.1 Koefisien Determinasi.....	114
4.6 Uji Hipotesis	115
4.6.1 Uji Parsial.....	116
4.6.2 Uji Simultan	118
4.7 Pembahasan.....	120

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	123
5.2 Saran.....	124
5.3 Penutup	127

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1.1	Rata-rata Jumlah Produk yang Dihasilkan Karyawan	6
2. Tabel 4.1	Jabatan Karyawan.....	46
3. Tabel 4.2	Jenis-jenis Sarung Goyor.....	47
4. Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....	47
5. Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	48
6. Tabel 4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	49
7. Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	50
8. Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Kompensasi....	50
9. Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan..	51
10. Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	52
11. Tabel 4.10	Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	54
12. Tabel 4.11	Uji Multikolonieritas.....	55
13. Tabel 4.12	Koefisien Determinasi.....	57
14. Tabel 4.13	Uji Parsial (Uji t).....	58
15. Tabel 4.14	Uji Simultan (Uji F).....	59

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1	Kerangka Berfikir.....	30
2. Gambar 4.1	Normal Probability Plot.....	53
3. Gambar 4.2	Grafik Scatter Plot.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini perkembangan bisnis yang sangat pesat, sehingga muncul tingkat persaingan yang sangat tajam dari berbagai bidang usaha. Hal ini menyebabkan para pengusaha harus pandai dalam mengelola manajemen dalam perusahaannya seperti halnya mengelola sumber daya manusia. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan suatu perusahaan dalam berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada teknologi, ataupun sarana dan prasarana yang memadai, melainkan juga tergantung pada sumber daya manusia. Untuk menerapkan hal tersebut perlu adanya motivasi kerja.

Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi saat ini adalah bagaimana

karyawan mereka bekerja secara efisien. Salah satu tugas menantang seorang manajer adalah menggaransi bahwa tugas atau pekerjaan yang dilimpahkan kepada anggota organisasi dikerjakan sesuai dengan yang diinginkan. Untuk mewujudkan tugas tersebut, para manajer harus mampu mendesain suasana yang dapat memotivasi orang lain.¹ Motivasi menjadi hal penting bagi perusahaan, terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih produktif. Menurut Newstrom (dalam Wibowo, 2013:110) motivasi kerja merupakan hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dengan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.² Dalam hal ini motivasi yang diberikan kepada karyawan bisa berupa kompensasi, dimana kompensasi tersebut akan memberikan semangat tersendiri bagi

¹ Komang Ardana, et al, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009, h. 29.

² Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali, 2013, h. 110.

karyawan yang produktif dan ingin memperoleh kompensasi yang memuaskan. Selain untuk memotivasi para karyawan pemberian kompensasi yang dapat mencegah karyawan atau pekerja ke luar meninggalkan perusahaan.³

Sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya selain memotivasi kinerja dalam bentuk pemberian kompensasi kepada karyawan adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Kepemimpinan sudah ada sejak masa Rasulullah saw. pada masa kepemimpinan Rasulullah SAW. Nabi Muhammad SAW. juga menekankan kualitas kepemimpinan pemerintahan dalam penunjukan pembantunya. Sebagai contoh pada masa kepemimpinan Rasulullah yaitu dengan turun langsung ke lapangan menunjukkan bahwa dalam mengelola SDM, pemimpin harus objektif, mampu memberikan contoh dan teladan. Salah

³ Kadarsiman, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014, h. 5

satunya dengan memberikan motivasi yang positif bagi masyarakat atau karyawan-karyawannya.⁴

Salah satu aspek dari nilai etos kerja muslim adalah penghayatan terhadap kesadaran diri bahwa manusia adalah *khalifah fil ardhi*, pemimpin di muka bumi. Kepemimpinan memiliki arti kemampuan seseorang untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dan juga alam lingkungannya. Kepemimpinan dalam Islam memiliki arti bahwa seorang atau masyarakat muslim yang mampu mempengaruhi lingkungannya dengan nilai-nilai Qur'ani, sesuai dengan misi suci Islam sebagai *rahmatan lil alamin*.⁵ Seseorang wirausaha yang memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi akan selalu memberikan arahan dan motivasi bagi karyawan yang

⁴ Abdurahman MPB (ed.), *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta: Gramedia, 2014, h. 91.

⁵ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995, h.135.

dipimpinnya untuk selalu bekerja keras dalam meraih sebuah kesuksesan.⁶

Salah satu cara manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Konsep kompensasi dikenal hanya dalam bentuk kompensasi finansial baik langsung maupun tidak langsung, namun belakangan ini, karena kompensasi berkaitan dengan motivasi, konsep ini yang menantang, dan bentuk-bentuk penghargaan lain dapat memberikan kepuasan kerja.⁷

Dalam pandangan Islam, negara atau sebuah perusahaan harus menyediakan anggaran untuk memberikan jaminan kompensasi kepada karyawan dalam bentuk gaji atau upah yang adil, Allah berfirman dalam surat Al-Imran ayat 195 :

⁶ M.I. Yusanto dan M.K. Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002, h. 214.

⁷ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012, h. 255

فَأَسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَمَلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ
 أَنْتِي^ط بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ^ط فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَرِهِمْ
 وَأُودُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لَأُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ
 جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِّنْ عِنْدِ اللَّهِ^ظ وَاللَّهُ عِنْدَهُ

حُسْنُ الثَّوَابِ ﴿١٩٥﴾

Artinya: Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman), "Sesungguhnya Aku tidak menyia-nyiakan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain. Maka orang-orang yang berhijrah, yang diusir dari kampung halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang dibunuh, pastilah akan Ku-hapuskan kesalahan-kesalahan mereka dan pastilah Aku masukkan mereka ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di bawahnya sebagai pahala di sisi Allah. Dan Allah pada sisi-Nya pahala yang baik."

Islam mengajarkan kita untuk selalu bekerja keras dan tidak mudah putus asa untuk meraih sebuah kesuksesan. Seorang pemimpin harus dapat memberi motivasi atau mengarahkan karyawannya untuk lebih produktif dan dapat

mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa pekerjaan tersebut tergantung pada niat masing-masing, usaha itu akan dipengaruhi kesungguhan mengerjakan dan niatnya, sesuai dengan firman Allah dalam Q.S An-Najm: 39, yaitu:⁸

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya : “Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.”

Seorang wirausaha yang sukses harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan produktifitas karyawannya, sehingga jika kinerja dan produktivitas karyawan baik, maka diharapkan tercapainya iklim wirausaha yang kondusif. Produktivitas memiliki arti secara umum sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Produktifitas juga dapat dijelaskan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau

⁸ Depag RI, *Al-qur'an dan Terjemah*, Jakarta: Sygma Examedia, 2007, h. 527

perbandingan jumlah produksi dengan sumber daya yang digunakan.⁹

Produktivitas dalam islam memiliki tiga implikasi yang berpengaruh langsung pada tingkat produktivitas seorang wirausaha muslim, dimana sebab rendahnya tingkat produktif seseorang biasanya dihambat oleh : kurangnya ilmu pengetahuan dan ketrampilan, dominasi hawa nafsu dan syaitan yang menyebabkan malas, boros, dan menempuh jalan dan cara-cara yang tidak halal, kurangnya komitmen pada nilai-nilai rohanian dan spiritual. Untuk menghindari sebab-sebab tersebut, maka seorang wirausaha muslim dapat mengarahkan kepada karyawannya betapa pentingnya kita memiliki ilmu pengetahuan dan ketrampilan dalam bekerja dan menghasilkan sebuah produk, selain itu, menjaga kesucian diri juga memiliki peran penting sebagai dorongan bagi munculnya sikap perlawanan terhadap ajakan syaitan dan hawa nafsu yang dapat menghindarkan kita dari rasa malas,

⁹ Ibid., h. 147.

boros, dsb. Kondisi fitrah manusia memiliki hubungan erat dengan tingkat produktivitas, ketika ibadah dalam Islam dilaksanakan dengan penuh penghayatan, maka ibadah tersebut akan memberikan kontribusi langsung pada peningkatan kualitas hidup seorang muslim.

Industry Kerajinan Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni ini salah satu industry yang bergerak di bidang pengelolaan tenun sarung yang tidak menggunakan mesin. Dan hasil sarung yang diproduksi industry ini lebih banyak diekspor ke negara-negara luar seperti Negara Somalia, Arab Saudi, Yaman dan negara timur lainnya. Untuk memberikan motivasi pada karyawan industry yang dipimpin oleh Bapak H. Sultoni ini memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan golongan pekerjaannya. Karyawan yang menyelesaikan pekerjaan melebihi hasil yang telah ditentukan maka perusahaan akan memberikan nilai tambah pada karyawan tersebut.

Seseorang dalam memimpin sebuah perusahaan juga memiliki peran penting terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Begitupun pada Industry Kerajinan Tenun Sarung Goyor ini, setiap karyawan dan pemimpin telah memiliki tugas masing-masing sesuai dengan jabatannya. Para karyawan juga memiliki pekerjaan yang berbeda-beda sesuai bidang masing-masing.

Industri ini memiliki 100 karyawan yang telah menghasilkan berbagai jenis produk sarung setiap bulannya. Untuk mengetahui berapa rata-rata setiap karyawan dapat menghasilkan produk dalam setiap bulannya dan apakah memiliki pengaruh terhadap motivasi yang diberikan kepada karyawan yang bekerja pada industri ini dapat dilihat dari data hasil produk pada tahun 2014, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rata-rata Jumlah Produk yang Dihasilkan
Setiap Karyawan / Minggu
Tahun 2014

No.	Karyawan	Jumlah Produk / Minggu	Target Perusahaan /minggu
1	Wito	5	6
2	Wiryo	2	6
3	Hasan	3	6
4	Yatin	5	6
5	Wandi	4	6
6	Alimi	5	6
7	Alip	5	6
8	Palal	3.5	6
9	Cici	2	6
10	Mustofa	2	6
11	Ali Robana	3	6
12	Turah	4	6
13	Heri	5	6
14	Nur	3.5	6
15	Supri	5	6
16	Zelica	2	6
17	Dede	3	6
18	Suharyo	2	6
19	Ari	1	6
20	Rastono	2	6
21	Kusworo	3	6
22	Rinto	2	6
23	Akrom	2	6
24	Sukur	4	6
25	Lia	4	6

26	Imam	2	6
27	Cahyono	5	6
28	Lukni	3	6
29	Wandiro	4	6
30	Rudi	2	6

Sumber : Data keuangan industry tenun sarung goyor Bapak H. Sultoni

Dari tabel 1.1 di atas menggambarkan bahwa setiap karyawan hanya bisa memenuhi target 2-5 dalam pekerjaannya, itu disebabkan karena masing-masing karyawan memiliki sifat kepemimpinan dan motivasi dalam bekerja yang berbeda-beda. Jadi tidak semua karyawan dapat memenuhi target yang ditentukan, untuk itu seorang pemimpin harus bisa memberikan contoh kepada karyawan sifat-sifat kepemimpinan yang baik dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya dan memberikan motivasi kepada karyawannya. Dalam industri ini perusahaan memberi target kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan selama 6 hari kerja dengan target 6 kain sarung terselsaikan. Pada industry ini sistem pekerjaan yang digunakan adalah sistem

borongan, dimana sistem ini cocok untuk industri ini karena karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan ini sesuai motivasi yang sedang ada pada dirinya jadi tidak perlu mengikuti target yang ditentukan dalam sebuah perusahaan, (Hasil pra survey). Sehingga kepemimpinan dan tingkat kompensasi peneliti gunakan sebagai variabel dalam penelitian ini.

Selain melihat *reward* yang diberikan perusahaan untuk memotivasi karyawan supaya dapat meningkatkan produktivitasnya. Pada industry milik Bapak H.Sultoni ini masih banyak karyawan yang belum bisa memenuhi target perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan melihat kondisi seperti ini penulis tertarik untuk mengetahui permasalahan yang ada pada industry tersebut. Oleh karena itu penulis ingin mengadakan penelitian lebih lanjut terhadap karyawan yang ada pada Industry Kerajinan ATBM Sarung Goyor Bapak H. Sultoni untuk menguji **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN TINGKAT KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI**

KASUS INDUSTRY KERAJINAN TENUN SARUNG GOYOR BAPAK H. SULTONI DI PEMALANG)”. GOYOR BAPAK H. SULTONI DI PEMALANG)”).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, kiranya dapat dirumuskan pokok persoalan sebagai berikut:

1. Seberapa besar variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan?
2. Seberapa besar variabel tingkat kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada Industry Kerajinan Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni.

2. Untuk menjelaskan pengaruh tingkat kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Industry Kerajinan Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan yaitu:

1. Bagi Peneliti

Sebagai wahana dalam mengaplikasikan ilmunya, yang sudah di dapat dalam bangku kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan, informasi, dan bahan pertimbangan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini digunakan sebagai referensi tambahan dan dasar pertimbangan dari penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, manfaat dan tujuan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis, penelitian terdahulu, serta definisi variabel penelitian

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang variabel dan definisi operasionalnya, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data, dan uji hipotesis.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum perusahaan, gambaran umum responden penelitian, dan hasil analisis data sesuai dengan metode analisis yang digunakan.

BAB V: PENUTUP

Bab penutup ini berisi kesimpulan dan saran yang dapat dirangkum dari bab-bab sebelumnya.

BAB II

KERANGKA TEORI

2.1 Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan dipahami dalam dua pengertian yaitu sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang.¹⁰ Dalam islam pemimpin sama artinya dengan khalifah, pemakaian khalifah terjadi setelah Rasulullah SAW wafat. Pemakaian kata khalifah ini ada di dalam Al-Qur'an mencakup pula maksud Allah SWT untuk menyatakan pemimpin yang bersifat nonformal.

Fiedler (1967), mendefinisikan kepemimpinan sebagai pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar

¹⁰ Veitha Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: RajaGrafindo, 2003, h. 2

bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan sebagai bentuk persuasi, suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui *human relation* dan motivasi yang tepat sehingga tanpa adanya rasa takut mereka mau bekerja sama dan memahami untuk mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kunci dari manajemen, para pemimpin dalam menjalankan tugasnya tidak hanya bertanggung jawab kepada atasannya, pemilik, dan tercapainya tujuan organisasi, mereka juga bertanggung jawab terhadap masalah internal organisasi termasuk di dalamnya tanggung jawab terhadap pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

Sebagian besar definisi mengenai kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-

hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan.¹¹

Kepemimpinan tertinggi adalah pondasi tegaknya hukum dan masyarakat Islam, ia adalah kedudukan agama penerus kedudukan kenabian. Kedudukan kepemimpinan memiliki urgensi sangat tinggi dalam mewujudkan eksistensi maknawi kaum Muslimin, karena itu kaum Muslimin harus memiliki seorang imam atau pemimpin.

Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang berdasarkan hukum Allah dan bagi umat muslim pemimpin yang utama dan terutama adalah Allah, dan semuanya terikat oleh keimanan untuk mematuhi hukum Allah. Jadi, semua pemimpin dalam segala organisasi baik bisnis, politik maupun

¹¹ T. Hani Handoko, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 1995, h. 348.

agama juga pengikut Allah. Ini memberikan batas bagi para pemimpin islam dan menentukan tugas mereka dalam melayani orang-orang yang mereka pimpin. Dalam pemikiran Islam, pemimpin teladan haruslah luhur sekaligus bersahaja, memiliki visi dan inspirasi, dan melayani rakyatnya.¹²

Rivai (2004: 15) menyatakan bahwa Islam juga menawarkan konsep mengenai teori kepemimpinan tersebut, kepemimpinan tentang teori sifat atau ciri kepribadian yang telah dikemukakan pada 15 abad yang lalu. Teori sifat itu dinyatakan dalam kepribadian Nabi Muhammad SAW sebagai Rasul Allah dan pemimpin yang patut diteladani oleh umatnya. Karakteristik dimaksud adalah:

- a. Sidiq (benar), yaitu pemimpin selalu berkata, bersikap, berbuat atau berlaku benar, berpihak kepada kebenaran dan membela kebenaran.

¹² John Adair, *Kepemimpinan Muhammad*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010, h. 2.

- b. Amanah (terpercaya), yaitu dapat dipercaya, mampu memelihara kepercayaan rahasia orang lain, tidak menyalahgunakan kepercayaan orang lain, tidak menyembunyikan atau mengurangi segala sesuatu yang harus disampaikan kepada umatnya.
- c. Tabligh (menyampaikan), yaitu mengkomunikasikan dan menyampaikan informasi yang perlu dan harus diketahui tanpa ditutupi, dan disembunyikan.
- d. Fatanah (cerdas), yaitu mampu memahami ajaran dari Allah SWT dan mampu menyelesaikan masalah-masalah yang di hadap umatnya, bijaksana dan adil. Maksum (bebas dari dosa) dalam arti tidak berbuat kesalahan pada manusia dan tidak bersikap dan berperilaku melanggar nilai-nilai ajaran agama.

Sifat-sifat pemimpin sejati lain adalah rendah hati. Kata rendah hati dalam bahasa inggris (*humility*), berasal dari kata latin (*humus*) atau tanah, yang terkait dengan homo atau

manusia.¹³ Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang akan diikuti bawahannya, baik dalam keadaan sulit maupun mudah, dalam keadaan baik maupun buruk, karena mereka mempunyai kepercayaan kepada sosok pemimpin, kemampuan pemimpin, pengetahuan pemimpin akan tugas yang dilakukan, dan mereka tahu mereka penting bagi sang pemimpin.

Sebenarnya sejak awal, Islam mendorong umatnya untuk mengorganisasikan setiap pekerjaan dengan baik.¹⁴ maka dari itu, untuk menjadikan setiap pekerjaan terorganisir dengan baik, diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan pengarahan, semangat dan motivasi yang mampu membangun jiwa para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Allah berfirman dalam surat Al-Anbiyaa' ayat 73 yang berbunyi :¹⁵

¹³ Ibid., h. 19.

¹⁴ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003, hlm 25,

¹⁵ Depag RI, *Al-qur'an dan Terjemah*, Jakarta: Sygma Examedia, 2007, h. 87

وَجَعَلْنَاهُمْ أئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ
وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ ﴿٧٣﴾

Artinya: “Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kami lah mereka selalu menyembah”.

Maksud dari ayat tersebut di atas adalah pemimpin yang menjadi orang paling depan dalam tata kehidupan kita adalah seorang pemimpin yang berpegang teguh pada al-Qur’an dan hadits.

Selain pemimpin yang harus berpegang teguh pada al-Qur’an dan hadits, seorang pemimpin juga harus dapat bermusyawarah kepada para karyawannya yang ditujukan untuk bertukar pendapat dan pemikiran. Dengan musyawarah yang berjalan dengan baik, maka para karyawan dapat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya karena mereka merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perusahaan dan kehidupan mereka.

Islam menganjurkan untuk membudayakan musyawarah antara sesama orang beriman. Apapun yang dilakukan, apalagi yang berkaitan dengan umat, harus bermusyawarah, tidak boleh jalan sendiri-sendiri.

Menurut Hadari Nawawi, kepemimpinan secara spiritual kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan melaksanakan perintah dan meninggalkan larangan Allah SWT, baik secara bersama-sama maupun perorangan. Dilihat dari segi ajaran Islam, kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, memandu dan menunjukkan jalan yang diridloi Allah SWT.¹⁶ Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islam adalah suatu kegiatan mengelola, mengatur, dan mengarahkan individu atau kelompok organisasi dengan menerapkan nilai-nilai Islam dalam aktivitas kerja

¹⁶ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1993, h. 28.

2.1.1 Aspek-aspek Kepemimpinan Islam

Aspek-aspek kepemimpinan Islam yang dikemukakan Halimah dalam penelitian Shofi'unnafi yang mengacu pada kepemimpinan Rasulullah, diantaranya adalah:¹⁷

1) Aspek Ketuhanan

Ciri utama dan pertama dari kepemimpinan Rasulullah adalah manajemen yang didasarkan oleh nilai-nilai yang diajarkan oleh Allah.

2) Aspek Universal

Kepemimpinan Rasulullah adalah kepemimpinan yang menyeluruh baik sisi waktu maupun tempat. Sehingga kepemimpinan

¹⁷ Shofi'unnafi, *Hubungan Antara Kepemimpinan Islam Dengan Motivasi Kerja Karyawan Baitul Mall Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*, Skripsi Ilmu Manajemen Dakwah, Yogyakarta: Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, 2014, h. 21.

Rasulullah dapat diterapkan dimana saja, kapan saja dan oleh siapa saja

3) Aspek Humanis

Kepemimpinan Rasulullah adalah kepemimpinan yang humanis yaitu kepemimpinan yang sesuai dan selaras dengan kehidupan manusia. Karena Rasulullah adalah manusia biasa, sehingga semua sikap, perilaku dan prestasinya dapat kita contoh.

4) Aspek Realistis

Sebagai bentuk realitas sejarah, maka dikenal dalam ilmu-ilmu Al-qur'an asbabun nuzul, adanya asbabun nuzul ini membuktikan bahwa ayat Al-qur'an turun berkaitan dengan kehidupan riil Rasulullah dan sahabatnya dalam menjawab berbagai permasalahan kehidupan

5) Aspek Harmonis

Keharmonisan ramuan kepemimpinan Rasulullah inilah yang menghasilkan berbagai prestasi dan kesuksesan amal, sehingga hasilnya selalu optimal, efektif, efisien dan ekonomis.

6) Aspek Berkeadilan

Yang dimaksud dengan keadilan yaitu memberikan tugas, hak, kewajiban dan kewenangan sesuai dengan kompetensi, kapasitas, kapabilitas, hak dan kewajibannya.

7) Aspek Mudah

Kepemimpinan Rasulullah adalah kepemimpinan yang mudah, tidak rumit dan tidak memberatkan dan tidak berlebihan. Karena semuanya telah diukur dan diformat sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas manusia.

8) Aspek Dinamis

Dinamika kepemimpinan Rasulullah ini berkaitan dengan banyak sisi kehidupan, mulai dari masalah keluarga, agama hingga masalah negara.

Model kepemimpinan Islam diharapkan mampu mencakup seluruh kebutuhan lembaga dan karyawan. Dalam memimpin memerlukan aspek-aspek yang harus dipenuhi oleh pemimpin, salah satunya berhubungan dengan sikap atau kepribadian dari pemimpin yang sesuai dengan nilai-nilai Islam, namun tidak hanya kepribadian dari pemimpin yang harus sesuai nilai-nilai Islam, melainkan juga hal yang berhubungan dengan sistem-sistem dan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang sesuai kondisi karyawan serta mampu diterima dengan baik oleh karyawan.

Kepemimpinan islam diharapkan mampu memotivasi semangat kerja karyawan supaya lebih

produktif dalam menunaikan tugas kerja perusahaan. Kepemimpinan yang baik dan diterima secara luas dapat pula dimanfaatkan sebagai sarana menimbulkan motivasi kerja. Pegawai yang terpenuhi apa yang diharapkan dari yang dikerjakan cenderung akan terus bekerja dengan lebih baik, dan pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung akan selalu meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Penerapan kepemimpinan Islam yang diterima karyawan dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap motivasi kerja, apakah penerapan kepemimpinan Islam dirasa sesuai atau tidak. Persepsi merupakan proses dimana kita mengorganisasikan dan menafsirkan pola stimulus ini dalam lingkungan.¹⁸

¹⁸ Imam Malik, *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta: Teras, 2011, h. 32

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Mukiyat, kepemimpinan dapat dipengaruhi beberapa faktor. Diantaranya:

1) Hakikat Organisasi

Hakikat organisasi, yaitu dalam hakikat atau sifat organisasi dan orang-orang yang diawasi ini sering menuntut digunakannya pendekatan-pendekatan kepemimpinan yang agak berlainan.

2) Tingkat Jabatan Pemimpin dan Persyaratan Pekerjaan Khusus

Faktor ini yaitu penempatan tingkat jabatan kepemimpinan formula juga mempengaruhi pola kecakapan yang diperlukan untuk hasil kinerja yang efektif.

3) Hubungn antara Pemimpin dan Anggota

Faktor ini yakni sampai tingkat mana anggota kelompok percaya dan menyukai pemimpin, dan mau mengikuti petunjuk-petunjuknya.

4) Struktur Tugas

Faktor struktus tugas ini, yaitu diuraikan langkah demi langkah untuk kelompok atau harus dibiarkan samar-samar atau tidak diberi penegasan. Tuags yang samar-samar akan menyulitkan penggunaan pengaruh kepemimpinan.

5) Kekuasaan Jabatan

Kekuasaan jabatan, yaitu kekuasaan jabatan kepemimpinan yang berbeda dengan setiap kekuasaan pribadi yang mungkin dimiliki oleh pemimpin.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Naelun Nik'mah (2010), dalam skripsi yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan koperasi pondok pesantren. Menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan koperasi pondok pesantren, terlihat dari hasilnya yaitu t hitung (2,872) $>$ t tabel ((2,0345) yang berarti gaya kepemimpinan islam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di koperasi pondok pesantren Az Zahra Pedurungan Semarang.¹⁹

2.1.3 Indikator Kepemimpinan

Diibaratkan kepala bagi sebuah badan, pemimpin adalah otak yang mengatur semua gerakan anggotanya. Karena itu pemimpin harus cerdas, lebih

¹⁹ Naelun Nik'mah, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Pondok Pesantren*", Skripsi Ekonomi Islam, Semarang: Perpustakaan UIN Walisongo, 2010, h. 117, t.d.

dari itu harus jujur dan adil. Indikator dalam mengukur kepemimpinan dalam sebuah perusahaan, yaitu sebagai berikut:²⁰

- a. Memiliki Integritas Tinggi, integritas adalah kewibawaan, integritas sebagai kebutuhan hidup setiap individu. Aspek integritas merupakan sebagian dari akhlak mulia yang diajarkan oleh Islam. Jadi seorang pemimpin harus memiliki integritas tinggi untuk memimpin sebuah perusahaan atau sebuah industry, dengan memiliki integritas tinggi dan memiliki akhlak mulia diharapkan karyawan yang dipimpinnya dapat pula memiliki sifat integritas dan akhlak mulia dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Takwa, yang dimaksud dengan takwa ialah melaksanakan segala suruhan Allah dan menjauhi

²⁰ Veithzal rivai, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014, h. 233

segala larangan-Nya. Maka seorang pemimpin harus memiliki sifat takwa kepada Allah, karena dengan sifat takwa tersebut pemimpin akan selalu berfikir ulang ketika akan melakukan hal yang tidak baik karena selalu mengingat bahwa apa yang dikerjakannya selalu dilihat oleh Allah Swt.

- c. Keteladanan, manusia sering mencari teladan untuk diikuti dalam membentuk dan mempunyai integriti. Namun, selalu gagal karena tokoh yang diambil itu ternyata banyak kelemahannya. Sebagai orang Islam sudah sepatutnya tidak gagal sekiranya tokoh yang dipilih itu berdasarkan panduan Allah. Adapun tokoh yang ditunjukkan oleh Allah tidak lain melainkan hanyalah Junjungan Besar Nabi Muhammadah Saw. maka dari itu seorang pemimpin harus memiliki sifat keteladanan seperti yang dimiliki Nabi Muhammad

Saw. Sifat utama yang dimiliki seorang pemimpin ialah:

1. **Amanah**, yaitu bekerja dengan penuh kesadaran bahwa jabatan yang dipegang adalah amanah yang diterima atas permintaan atau kehendak sendiri setelah janji untuk melaksanakannya dengan sempurna diberikan dan diucapkan
2. **Benar**, yaitu melakukan yang benar dalam segala perkara. Benar pada niat, benar pada perbuatan, benar pada perkataan. Setiap pemimpin dan karyawan hendaklah mempunyai niat benar ketika menjalankan apa pun tugas yang diberikan semata-mata karena Allah.
3. **Adil**, seorang pemimpin atau karyawan mestilah adil dalam menjalankan tugas yang diamanahkan. Maksud adil ialah, meletakkan

sesuatu pada tempatnya. Seorang pemimpin harus adil dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya dan seorang karyawan harus adil dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.2 Teori Kompensasi

Kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung (*direct payment*) yang berupa gaji pokok, seperti: upah, gaji, dan kompensasi variabel, seperti: insentif, dan bonus.²¹ Manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka.²² Sedangkan Ivancevich mengemukakan bahwa,

²¹ Wilson Bangun, *Manajemen...*, h. 255.

²² M.I Yusanto dan M.K Widjajakusuma, *Menggagas...*, h. 77

kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun nonfinansial.²³

Gaji (*sallary*) yaitu suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya. sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.²⁴ Gaji adalah karyawan memperoleh imbalan kerja dengan jumlah tetap tanpa menghiraukan jam kerja dan banyaknya unit yang dihasilkan. Berbeda dengan upah yaitu imbalan yang

²³ M. Kadarisman, *Manajemen...*, h. 2.

²⁴ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: rajawali Pers, 2012, h. 252.

diterima karyawan atas pekerjaannya berdasarkan jam kerja dan jumlah unit pekerjaan yang dihasilkan.²⁵

Hasibun (2005:118) mengemukakan sebagai berikut, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Upah tersebut juga dibayarkan setelah pekerjaan selesai dan diterima hasilnya dengan baik oleh pemberi kerja.²⁶ Seperti surat Al-Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا^ص وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا

يُظَالَمُونَ

²⁵ Wilson Bangun, *Manajemen...*, h. 256

²⁶ M. Kadarisman, *Manajemen...*, h. 122

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Gaji dan upah merupakan bagian dari kompensasi-kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawannya. Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengaitkan anatar gaji dengan kinerja, gaji yang diberikan kepada karyawan tergantung seberapa besar kinerja yang diberikan kepada perusahaan, itu sebabnya gaji antara karyawan satu dengan yang lainnya berbeda-beda.²⁷

2.2.1 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif,

²⁷ Moehariono, *Pengukuran...*, h. 253

motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh buruh dan pemerintah.²⁸

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja samaformal antara manajer dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

²⁸ Sigit Prasetyo, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Skripsi Ilmu Ekonomi, Yogyakarta: Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta, 2014, h. 58. t.d.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

Mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang pemburuhan yang berlaku (seperti balas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Terdapat beberapa faktor penting dalam kebijakan kompensasi, antara lain, permintaan dan penawaran tenaga kerja, serikat buruh, kemampuan

untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, dan pemetintahan.

1) Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Perekonomian

Salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan-keputusan kompensasi finansial adalah kondisi perekonomian di mana organisasi berada. Pertumbuhan perekonomian yang pesat yang dialami oleh suatu negara tertentu akan menciptakan daya saing lebih besar akan mendorong tingkat upah dan gaji naik. Keadaan sebaliknya, kondisi perekonomian yang memburuk

umumnya meningkatkan penawaran tenaga kerja menyebabkan rendahnya gaji dan upah yang diterima para pekerjanya.

3) Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dari hasil produksi dan prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan. Semakin tinggi hasil produksi atau prestasi kerja karyawan maka hal wajar untuk menaikkan tingkat upah karyawan. kebanyakan organisasi menentukan produktivitas sebagai ukuran keberhasilan, produktivitas tinggi yang dicapai merupakan keberhasilan organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki produktivitas tinggi akan diberikan penghargaan dalam bentuk bonus dan insentif.²⁹

4) Biaya Hidup

²⁹ Wilson Bagus, *Manajemen...*, h. 260.

Di kota besar, di mana biaya hidup tinggi, biaya hidup merupakan “batas penerima upah” bagi para karyawan.³⁰ Berbeda dengan biaya hidup di kota-kota kecil atau di pedesaan, hal ini merupakan pertimbangan bagi perusahaan dalam menetapkan tingkat upah yang diterima karyawan. salah satu faktor untuk menentukan kompensasi dengan menyesuaikan kebutuhan hidup layak (KHL) pada setiap daerah, baik pada tingkat propinsi maupun kabupaten.³¹

5) Konsistensi Internal dan Eksternal

Struktur gaji dan upah yang baik dapat memenuhi syarat konsistensi internal dan eksternal. Yang dimaksud dengan konsistensi internal adalah bahwa pengupahan didasarkan atas prinsip keadilan di lingkungan perusahaan

³⁰ Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1992, h.143

³¹ *Ibid.*, h. 263

sendiri, sedangkan konsistensi eksternal berdasarkan keadilan dibandingkan dengan keadaan pada perusahaan-perusahaan sejenis lainnya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rendy Akhmad Andriant (2014), dalam jurnal ilmiah yang berjudul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Home Industry Sepatu Kota Surabaya. Menunjukkan bahwa pengaruh upah terhadap produktivitas yaitu nilai t hitung yang didapatkan sebesar 5,524 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,254 > 2,060$) atau nilai signifikan lebih kecil dari alpha 5% ($0,000 < 0,050$), maka hipotesis H_0 ditolak dan dapat dikatakan

bahwa upah berpengaruh secara nyata pada produktivitas pada taraf signifikansi 5%.³²

Antara evaluasi kerja karyawan dengan kompensasi merupakan dua aspek yang berkaitan. Sifat hubungan yang ada antara kedua aspek tersebut adalah, bahwa evaluasi kinerja karyawan yang pada gilirannya akan menilai karyawan-karyawan dan mempengaruhi pemberian kompensasi. Evaluasi kinerja karyawan dan kompensasi diselenggarakan dalam suatu organisasi memiliki tujuan tertentu. Pemberian kompensasi yang efektif dan efisien secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas serta pertumbuhan ekonomi Negara secara keseluruhan.

³² Randy Akhmad Andrianto, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Home Industry Sepatu Kota Surabaya*, Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Malang: Perpustakaan Universitas Brawijaya, 2014, h. 13, t.d.

Disisi lain kompensasi mengandung tujuan-tujuan;

- 1) Memperoleh personalia yang qualified
- 2) Memikat karyawan dan menahan karyawan yang kompeten
- 3) Menjamin keadilan
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan (mendorong peningkatan produktivitas kerja)
- 5) Mengendalikan biaya-biaya
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan legal
- 7) Pengaitan kompensasi dengan kesuksesan organisasi

Dalam kompensasi, teori keadilan harus diciptakan karena penting bagi manusia. Organisasi menggunakan kompensasi untuk memotivasi

karyawannya. Pada masa sekarang ini beberapa organisasi mulai menggunakan *reward system* yang didesain dengan tujuan dapat memberikan bagian keuntungannya, baik bagi para anggota yang inovatif maupun organisasinya.³³

Untuk menyusun sistem imbalan atau pengupahan yang adil, manajemen perlu menetapkan suatu hubungan konsisten dan sistematis diantara tingkat-tingkat kompensasi dasar bagi semua pegawai dalam organisasi. Proses ini disebut evaluasi pegawai (*job evaluation*). Dalam evaluasi pegawai, manajemen berupaya untuk mempertimbangkan dan mengukur masukan-masukan para pegawai yang diperlukan: ketrampilan, usaha, tanggung jawab dan sebagainya untuk prestasi kerja minimum dan untuk menerjemahkan ukuran-ukuran itu dalam satuan rupiah tertentu, jadi evaluasi pegawai adalah prosedur

³³ Hasyim Syarbani, *Handout Study Kelayakan Bisnis*, Semarang: Perpustakaan UIN Walisogo, 2013, h.106

sistematik untuk menentukan nilai relatif pegawai-pegawai.³⁴

2.2.3 Indikator Tingkat Kompensasi

a. Gaji dan Upah

Gaji merupakan basis bayaran yang umumnya untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan yang diberikan secara tetap. Sedangkan upah umumnya digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap.

b. Bonus

Bonus merupakan tambahan yang diberikan di luar gaji yang diberikan oleh organisasi. Bonus biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar produktivitas karyawan, karyawan dengan prestasi

³⁴ Ambar T. Sulitayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, h. 207

yang baik maka akan mendapatkan bonus dari perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah pembayaran atas jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung dan pelengkap gaji. Tunjangan ini biasanya berupa asuransi kesehatan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

2.3 Teori Produktivitas

Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil yang nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya.³⁵ produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per

³⁵ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004, h. 60.

mesin, per faktor produk lainnya.³⁶ Dari pengertian para ahli tersebut dapat dijelaskan lebih rinci produktivitas dapat dikatakan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan.

Sedangkan produktivitas kerja (tenaga kerja) yaitu, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu.³⁷ Produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu yang pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal, yaitu seperti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua, adalah efisiensi dimana hal ini berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan

³⁶ Agus Tulus, *Manajemen...*, h. 121

³⁷ I Komang Ardana, et al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, h. 267.

realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Produktivitas telah menjadi perhatian besar para pengusaha, ada beberapa tindakan yang mungkin dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan produktivitas dalam sebuah perusahaan, yaitu seperti berikut:

- 1) Pengenalan sistem penunjang manajemen.
- 2) Pembukaan gudang sentral dengan penyimpanan dan pengambilan kembali yang dilakukan secara otomatis.
- 3) Pelancaran arus kerja untuk mengurangi jumlah karyawan yang dibutuhkan saat puncak.
- 4) Pengadaan fasilitas komputer ditempat yang membutuhkan.
- 5) Pelatihan.

- 6) Program intensif berdasarkan peningkatan produktivitas jangka panjang.³⁸

Produktivitas tidak saja diukur dari kuantitas (jumlah) hasil yang dicapai seseorang tetapi juga oleh mutu (kualitas) pekerjaan yang semakin baik. Makin baik mutu pekerjaannya, maka makin tinggi produktivitas kerjanya. Oleh sebab itu, dalam Islam amal seseorang tidak dilihat dari segi jumlahnya, tapi lebih penting mutu dan amal tersebut. Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma. Allah hanya akan melihat dan mempertimbangkan hasil kerja manusia, karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat ajaran Islam.

Isyarat tentang amal saleh banyak dijumpai dalam Al-Qur'an, karena itu, Islam merupakan agama

³⁸ Pandji Anoraga, *Manajemen...*, h. 177.

amal yang mendorong umatnya untuk kreatif dan produktif. Islam mengajarkan bahwa hidup seorang muslim merupakan amal saleh yang mengandung makna ibadah, karena itu seharusnya umat Islam dapat berkembang dan meningkatkan kemajuan dengan mengembangkan produktivitas yang didorong oleh nilai-nilai agama.³⁹

Dalam aktivitas produksi terdapat dua aspek, pertama yaitu aspek objektif yang terdiri atas sarana-sarana yang digunakan, kekayaan alam yang diolah, dan kerja yang dicurahkan dalam aktivitas produksi. Kedua adalah aspek subjektif, yang terdiri atas motif psikologi, tujuan yang hendak dicapai lewat aktivitas produksi, dan evaluasi aktivitas produksi menurut berbagai konsepsi keadilan yang dianut.⁴⁰

³⁹ Buchari Alma, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bzndung: Alfabeta, 2014, h. 32

⁴⁰ Muhammad Baqir Ash Shadr, *Buku Induk Ekonomi Islam Iqtishaduna*, Jakarta: Zahra, 2008, h. 393.

Islam menganjurkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma dan Islam juga menganjurka umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas karena itu bekerja secara produktif merupakan ajaran Islam. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad dan Allah akan melihat dan mempertimbangkan apa yang telah dikerjakan manusia. Allah berfirman dalam QS At-Taubah Ayat 105:⁴¹

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

⁴¹ Depag RI, *Al-qur'an dan Terjemah*, Jakarta: Sygma Examedia, 2007, h.

Artinya: "dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas. Tujuan meningkatkan produktivitas tersebut yaitu untuk meminimalisir biaya per unit produk dan memaksimalkan out put per jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, karena manusialah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.⁴²

2.3.1 Faktor-Faktor Penentu Produktivitas

Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu perusahaan, antara lain:

⁴² Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit Ipwi, 1996, h. 282.

- 1) *Knowledge*, pengetahuan dan ketrampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

- 2) *Skill*, ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Kemampuan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

- 3) *Abilities*, kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan, dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

- 4) *Attitude*, perilaku merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan, jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut,

maka produktivitas dapat dipastikan akan terwujud.⁴³

2.3.2 Ukuran penilaian Produktivitas

Ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat produktivitas karyawan secara individual, sebagai berikut:⁴⁴

- 1) *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian, dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
- 2) *Job knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

⁴³ Ambar T. Sulistiyani, *Manajemen ...*, h. 104

⁴⁴ Firzianah Mustika Utami, *Pengaruh Kompensasi Dan Disipli Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Jakarta: Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah, 2014, h. 30

- 3) *Reliability*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaannya dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
- 4) *Avaliability*, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
- 5) *Independence*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan bimbingan dari pengawasnya.

2.3.3 Indikator Produktivitas

Indikator-indikator kinerja yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian kinerja karyawan antara lain :⁴⁵

⁴⁵ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen...*, h. 355.

a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan ketepatan waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan. Perusahaan akan memberikan batas waktu untuk karyawan menyelesaikan tugasnya. Karyawan dengan kinerja baik dan disiplin dalam bekerja akan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya tepat waktu.

b. Kualitas Kerja

Kualitas merupakan mutu output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan keluaran dengan jumlah yang maksimal akan tetapi juga diimbangi dengan kualitas yang maksimal pula.

c. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan dengan kinerja yang baik akan menghasilkan keluaran yang baik atau sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variabel produktivitas karyawan, tingkat kompensasi, dan kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Gusti Kurniawan, dengan judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel (PT. Kalisco) Pontianak. Hasilnya menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas terdiri

dari 7 faktor yaitu : Upah, Sifat Tugas yang diberikan, Kondisi Kerja dan Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja sesama karyawan, Manajemen Organisasi, Keselamatan Kerja, Jaminan Sosial. Ketujuh faktor ini mampu menjelaskan atau mempengaruhi Produktivitas dengan presentase varian sebesar 82,93 %.

2. Siti Mahmudah, dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY). Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja LKSM BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY. Namun, secara persial

variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

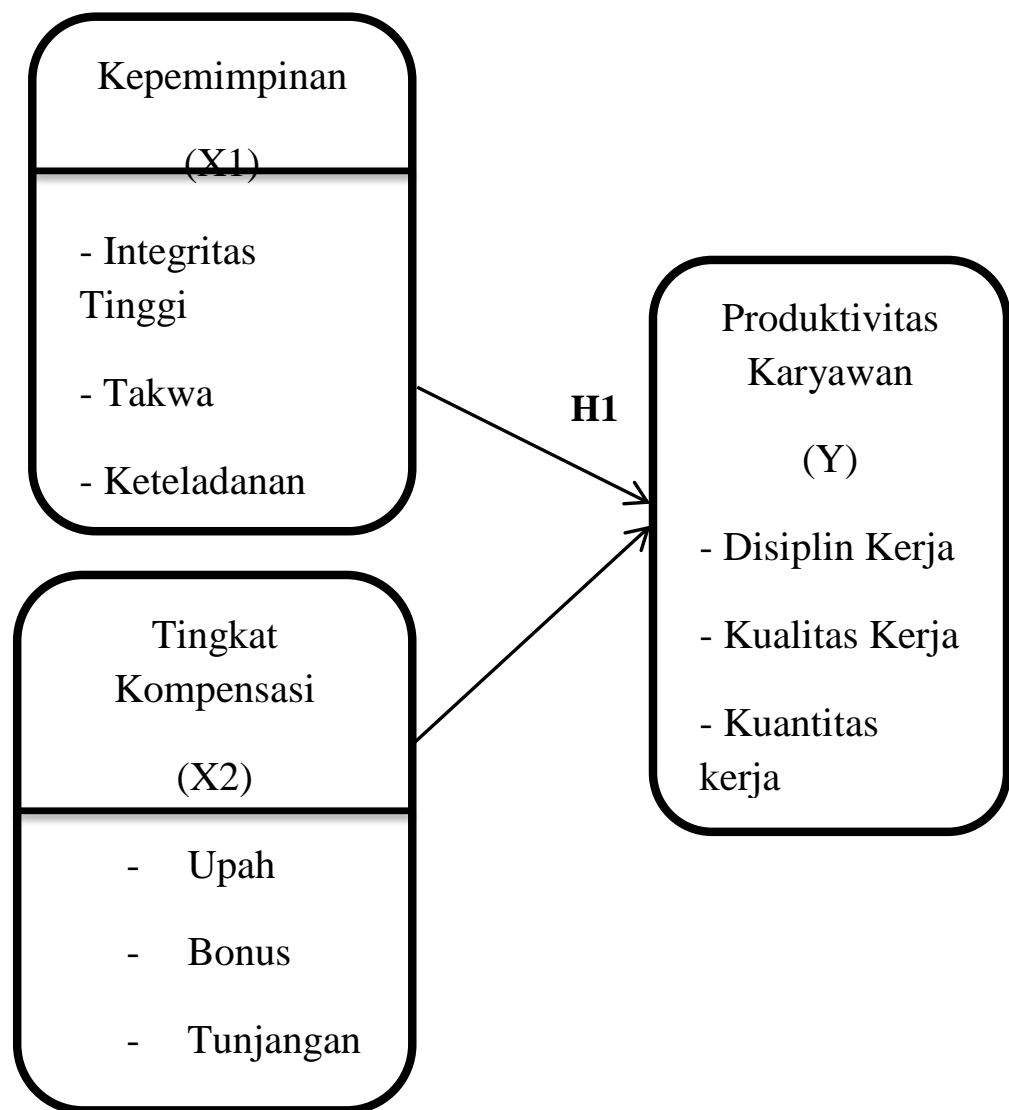
3. Chandra Kristianto, dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Menurut Persepsi Karyawan Bagian Produksi PT INTI MEGA SOL. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.
4. Rendy Akhmad Andriyanto, dengan judul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Home Industry Sepatu Kota Surabaya. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap

variabel terikat Y (Produktivitas Kerja) ditunjukkan besar nilai koefisien regresi, dimana variabel upah dengan koefisien regresi yang paling besar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel upah berpengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada UD. Perkasa Surabaya.

2.5 Kerangka Berfikir

Dari uraian pemikiran tersebut diatas penelitian ini ditujukan untuk menganalisis tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada Industry Kerajinan Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni Di Pematang. Secara sistematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, dan pernyataan

tersebut dapat disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu. Karena memiliki jawaban yang masih lemah dalam masalah yang diteliti, maka perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Variabel Kepemimpinan dan Tingkat Kompensasi Tidak Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan

H1: Kepemimpinan Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan

H2: Tingkat Kompensasi Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

3.1.1 Populasi

Populasi merupakan kesatuan yang mempunyai karakteristik yang sama dimana sampel akan kita tarik.⁴⁶ Sedangkan menurut Sugiyono mendefinisikan populasi dengan lebih rinci yaitu merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁴⁷ Populasi pun bukan sekedar jumlah pada subyek atau obyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek.

⁴⁶ Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012, h. 18.

⁴⁷ Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008, h. 80.

Populasi memiliki dua status, yaitu: (1) sebagai obyek penelitian, jika populasi bukan sebagai sumber informasi, tetapi sebagai substansi yang diteliti, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional, kinerja karyawan (sebagai sumber daya manusia), dsb. serta (2) sebagai subyek penelitian, jika berfungsi sebagai sumber informasi, seperti manusia, dokumen, produk, dan lain-lain. Bahkan dalam penelitian tertentu, populasi penelitian juga dapat pula berperan ganda sebagai subyek dan obyek penelitian.⁴⁸ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Industry kerajinan Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni di Pematang.

3.1.2 Sampel

Sampel adalah suatu prosedur di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan

⁴⁸ Oktaviani HS, *Metodologi Penelitian-Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*, Yogyakarta: CV Andi, 2010, h. 185

dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi.⁴⁹ Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Sejauh ini tidak ada ketentuan atau peraturan yang menetapkan berapa jumlah atau berapa persen dari jumlah populasi. Namun pada dasarnya lebih besar atau lebih banyak sampel yang dapat diambil dari populasi tentunya adalah lebih baik atau lebih dapat mewakili. Kartini Kartono menyarankan agar mengambil seluruh anggota populasi apabila jumlah hanya diantara 10-200 orang/satuan, atau mengambil

⁴⁹ Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Jakarta: Rajawali, 2012, h. 145.

sampel sebesar 70-80% dalam jumlah populasi diantara 100-200 orang/satuan, dan seterusnya.⁵⁰

Populasi dalam penelitian ini telah diketahui yaitu sebanyak 100, sehingga jumlah sampel dapat ditentukan melalui perhitungan sebagai berikut. Dengan menggunakan metode yang digunakan oleh Kartini Kartono, dengan mengambil sampel sebesar 80% yang diperoleh dengan jumlah sampel sebesar 80 unit sampel. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, diputuskan jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sebesar 80 karyawan.

Pada penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik acak (*random sampling*). *Random sampling* ini digunakan oleh peneliti apabila populasi dari mana sampel diambil merupakan populasi homogen yang hanya mengandung satu ciri. Dengan demikian

⁵⁰ Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012, h. 132

sampel yang dikehendaki dapat diambil secara sembarang (acak) saja.⁵¹

3.2 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari narasumber/responde.⁵² Pengertian lain mengenai Data Primer adalah yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokaasi penelitian atau objek penelitian. Misalnya, kalau seseorang meneliti pengaruh fokus tema siaran TV terhadap tingkat rating siaran tersebut, kemudian mengambil data tersebut langsung kepada pemirsa acara TV tersebut, maka itu artinya peneliti telah menggunakan sumber data primer. Dengan demikian, data primer diperoleh

⁵¹ Mohammad Nor Ichwan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Semarang: Walisongo Press, 2009, h. 186

⁵² Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013, h. 13.

dari sumber data primer, yaitu sumber pertama di mana sebuah data dihasilkan.⁵³ Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer yang berupa jawaban atas kuesioner yang dibagikan pada karyawan Industry Kerajinan Tenung Sarung Goyor Bapak H. Sultoni di Pernalang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber dari data yang kita butuhkan. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara, data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.⁵⁴ Data sekunder

⁵³ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005, h. 132

⁵⁴ Mohammad Nor Ichwan, *Metode...*, h. 166

yang digunakan dalam penelitian ini yaitu meliputi, laporan keuangan yang diperoleh dari industri kerajinan tenun sarung goyor milik Bapak H. Sultoni ini.

3.3 Metode Pengumpulan Data

a. Metode Wawancara

Wawancara atau interview adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara. Pengumpulan data dengan wawancara adalah cara atau teknik untuk mendapatkan informasi atau data dari narasumber atau responden dengan

wawancara secara langsung face to face, antara interviewer dengan narasumber.⁵⁵

b. Metode Kuesioner

Metode kuesioner ini merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Biasanya kuesioner ini digunakan apabila sumber data atau sampel berada ditempat yang terbesar dan lokasinya luang sehingga tidak memungkinkan peneliti datang langsung ke sumber data. Kuesioner yang digunakan adalah model skala *likert*. Skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator

⁵⁵ *Ibid.*, h. 168

tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut ini adalah kelima alternatif jawaban tersebut:

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	4
2.	Setuju (S)	3
3.	Tidak Setuju (TS)	2
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

c. Metode Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan metode dokumentasi adalah cara mencari data atau informasi dari buku-buku, catatan-catatan, transkrip, surat kabar, dan lain sebagainya. Teknik pengambilan data dengan menggunakan metode ini dianggap lebih mudah dibandingkan dengan

teknik pengambilan data yang lain seperti, angket, wawancara, observasi ataupun tes.⁵⁶

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara dan dokumentasi, dimana untuk memperoleh data dengan metode ini yaitu dengan memberikan beberapa pertanyaan dan kemudian akan dijawab oleh responden. Responden diminta untuk menjawab dengan tertulis mengenai apa yang ditanyakan oleh peneliti, mengisi langsung ditempat penelitian dan setelah mengisi daftar kuesioner langsung diserahkan kepada peneliti. Untuk metode dokumentasi diperoleh dari beberapa buku, catatan-catatan, dan lain sebagainya. Untuk mendukung kelengkapan dalam penulisan.

⁵⁶ Jusuf Soewadji, *Pengantar...*, h. 149

3.4 Variabel penelitian

Variabel yaitu konsep yang mempunyai nilai dan dapat diukur. Kidder (1981), menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu kualitas di mana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya. Dari penjelasan variabel penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.⁵⁷

Variabel dalam penelitian ini dibedakan dalam dua kategori utama, yaitu variabel bebas (*Independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Variabel Independen merupakan variabel yang menentukan atau yang mempengaruhi adanya variabel

⁵⁷ Deni Darmawan, *Metode...*, h. 109.

yang lain.⁵⁸ Penjelasan lebih rinci mengenai variabel independen yaitu, variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel yang lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tat waktu yang terjadi lebih dulu.⁵⁹ Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah variabel kepemimpinan dan variabel tingkat kompensasi.

Variabel dependent yaitu dampak atau hasil yang diperoleh akibat adanya perubahan dari variabel bebas.⁶⁰ Pengertian lain dari variabel dependent adalah variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Keberadaan variabel ini dalam penelitian kuantitatif adalah sebagai variabel yang dijelaskan dalam fokus atau topik penelitian, yaitu

⁵⁸ Jusuf Soewadji, *Pengantar...*, h. 115.

⁵⁹ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Jakarta: Rajawali, 2012, h. 57.

⁶⁰ Restu Katiko Widi, *Asas Metodologi Penelitian Sebuah Pengenalan dan Penemuan Langkah demi Langkah Pelaksanaan Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010, h. 164.

pada penelitian ini variabel dependennya adalah produktivitas karyawan. Dan biasanya disimbolkan dengan variabel “Y”.⁶¹

3.5 Analisis Data

Di dalam penelitian ini ada beberapa analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Diantarnya yaitu menggunakan analisis:

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel $(n-2)$. Uji validitas mengukur akurasi data penelitian melalui pertanyaan (kuesioner) yang diajukan dalam

⁶¹ Martono, Metode..., h. 57.

penelitian kepada responden. Peneliti ingin mengetahui data yang diteliti valid atau tidak valid dan diuji dengan menggunakan program SPSS dengan taraf signifikan 5%.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian digunakan untuk mengukur ketepatan instrumen dengan konsistensi diantara beberapa pertanyaan dalam suatu instrumen. Untuk melakukan analisis ini dilakukan langkah-langkah pengujian, yaitu: Jika $r\text{-alpha}$ positif dan $r\text{-alpha} > r$ tabel, maka variabel tersebut reliabel. Jika $r\text{-alpha}$ tidak positif dan $r\text{-alpha} < r$ tabel, maka variabel tersebut tidak reliabel, membandingkan *rule of thumb* dengan *r-alpha*, membuat kesimpulan.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat

dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependent, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian parametric-test (uji parametik). Dalam uji normalitas ada beberapa macam pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan Chi-Square,

Kolmogorov Smirnov, Lilliefors, Shapiro Wilk, Jarque Bera.

Pada penelitian ini uji yang digunakan adalah uji Kolmogorov Smirnov, karena uji kolmogorov smirnov mempunyai sedikit kelemahan. Dalam uji normalitas ini angka signifikan uji Kolmogorov-Smirnov Sig. > 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal. Jika angka signifikan uji Kolmogorov-Smirnov Sig. < 0,05 menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antarvariabel independen. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *varian inflation factor*

(*VIF*). Bila nilai $VIF < 10$ dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10%, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedatisitas, yaitu dengan melihat scatterplot serta melalui/ menggunakan uji gletjer, uji park, dan uji white. Uji heterokedatisitas yang paling sering digunakan adalah uji scatterplot, pada penelitian ini menggunakan scatterplot untuk mencari apakah telah terjadi heteroskedastisitas hanya dengan melihat

titik-titik yang membentuk pola yang teratur. Apabila dalam uji scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau di bagian bawah nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heterokedastisitas dalam model regresi ini.

3.6 Analisis Regresi Linier berganda

Analisis kuantitatif dapat dilakukan dengan analisis regresi menggunakan bantuan SPSS 16. Data yang diperoleh dianalisis guna menjelaskan pengaruh satu kejadian terhadap kejadian lain secara matematis. Analisis regresi yaitu studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai

variabel independen yang diketahui.⁶² Regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen, yaitu memiliki model persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:⁶³

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan

Y = Variabel Dependen

a = Harga Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Pertama

b₂ = Koefisien Regresi ke dua

X₁ = Variabel Independen Pertama

X₂ = Variabel Independen ke dua

e = Variabel Pengganggu

⁶² i. Ghozali, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009, h. 85.

⁶³ V. Wiratna Sujarweni, Poly Endrayanto, *Statistika untuk Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, h. 88

3.7 Pengujian Hipotesis

1) Uji parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji individu pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen. Adapun penjabaran hipotesis dalam uji parsial dapat dijelaskan di bawah ini.

- a. $H_0 : b_i = 0$ kepemimpinan dan tingkat kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
- b. $H_a : b_i \neq 0$ kepemimpinan dan tingkat kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Uji parsial ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 16 dan kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah suatu variabel bebas

secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai probabilitas signifikannya $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel kepemimpinan dan tingkat kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
- b. Jika nilai probabilitas signifikannya $> \alpha$ (0,05), maka H_a ditolak dan H_0 diterima, variabel kepemimpinan dan tingkat kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

2) Uji simultan (Uji F)

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel

dependen. Penjabaran hipotesis dari uji simultan dapat dijelaskan sebagai berikut.⁶⁴

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$: kepemimpinan dan tingkat kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
- b. $H_a : b_1 = b_2 = \dots = b_k \neq 0$: kepemimpinan dan tingkat kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Uji simultan ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 16 dan kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak adalah sebagai berikut.

- d. Jika nilai probabilitas signifikannya $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima,

⁶⁴ | Ghozali, *Aplikasi...*, h. 86

variabel kepemimpinan dan tingkat kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

- e. Jika nilai probabilitas signifikannya $> \alpha$ (0,05), maka H_a ditolak dan H_0 diterima, variabel kepemimpinan dan tingkat kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

3.8 Koefisien Determinasi (R^2 / R-Squares)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan bahwa model kuat, sedang dan lemah. Kelemahan mendasar penggunaan R^2 adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka nilai R^2 pasti akan meningkat. Oleh karena itu sangat dianjurkan untuk menggunakan

nilai adjusted R-Squares dalam mengevaluasi model regresi, dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.⁶⁵

⁶⁵ Hengky dan Selva Temalagi, *Analisis Multivariate Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*, Bandung: Alfabeta, 2013, h. 80.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Industri Kerajinan Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni di Pematang

4.1.1 Sejarah Berdirinya Industri Kerajinan Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni

Kampung Kain Tenun ATBM Wanarejan Utara merupakan sentra industri kain tenun ATBM baik dimasa lalu sampai sekarang, pengembangan kain tenun ATBM telah menyebar ke wilayah desa lain dalam lingkup kecamatan Taman, kecamatan Comal dan kecamatan Petarukan. Kain Tenun ATBM merupakan industri rumah tangga pada kawasan pemukiman sebagai penghasil kerajinan tenun di desa Wanarejan Utara. Kerajinan tenun ikat ATBM di Desa Wanarejan Utara Kecamatan Taman Kabupaten Pematang sudah ada sejak tahun 1930-an, karena kondisi keamanan, kerajinan ini belum

mengalami kemajuan yang berarti. Baru pada tahun 1950-an kerajinan ini mulai banyak diproduksi oleh masyarakat sebagai home industri dan lama kelamaan berkembang menjadi sentra yang dinamis. Produksi masyarakat pada saat itu hanya untuk memenuhi kebutuhan sendiri, seiring berjalannya waktu hasil produksinya pun dapat diterima oleh konsumen di daerah lainnya

Produk utama yang dihasilkan pada sentra ini adalah sarung kembang atau sering disebut sebagai sarung goyor/byur. Penyebutan ini berkaitan dengan proses produksi yang dilakukan yaitu sebelum benang ditenun terlebih dahulu diikat, sehingga benang yang tidak diikat akan terkena warna sesuai dengan design dan pola yang dikehendaki. Pola atau gambar yang digunakan bermotif bunga (kembang) dengan susunan tetris atau berbalok-balok. Sarung ini juga mempunyai kelenturan tersendiri

dan tidak mudah kusut sehingga masyarakat menyebutnya sebagai sarung goyor atau byur.

Kain sarung ini ternyata tidak hanya digemari dan digunakan sebagai pelengkap pakaian bagi masyarakat Indonesia. Tetapi di Negara-negara lain juga sangat menggemari kain sarung untuk digunakan sebagai pelengkap pakaian sehari-hari, seperti negara Malaysia, Brunai Darussalam, Saudi Arabia dan Yaman.

Bapak H. Sultoni mendirikan usaha tenun tradisional ini sejak tahun 1997. Meski persaingan bisnis di bidang produksi tekstil sangat ketat, namun berkat kejeliannya membidik peluang bisnis yang tepat, maka usaha yang ia dirikan terus meningkat. Salah satu kejeliannya adalah memproduksi kain tenun sarung khusus dari bahan rayon. Jenis sarung ini memiliki pasar yang sangat spesifik, yaitu sangat diminati jika dipasarkan di kawasan yang memiliki suhu ekstrim, seperti di Kawasan Timur Tengah.

Keinginan Bapak H. Sultoni untuk mengembangkan usahanya tidak terlepas dari idealismenya untuk melestarikan produk kerajinan kain sarung yang sudah cukup berkembang di Kabupaten Pemalang, Jawa Tengah sejak lama. Kegiatan produktif tersebut sangat membantu perekonomian masyarakat karena menyediakan lapangan kerja yang memadai di desanya, masyarakat tidak harus pergi ke kota untuk mencari pekerjaan. Saat ini Bapak H. Sultoni telah memiliki 100 karyawan, dengan jumlah produksi yang dihasilkan mencapai 400 kodi per bulan.

Dalam industri ini bahan yang digunakan untuk membuat sarung adalah bahan rayon yang banyak disukai masyarakat kawasan timur. Bahan rayon ini dipesan langsung dari Bandung untuk mendapatkan kualitas benang rayong yang bagus untuk dijadikan sarung yang akan dikirim ke Negara Timur. Sarung Goyor ini selalu di Ekspor ke Negara-negara lain terutama Negara Saudi Arabia, Yaman, Somalia, dan Negara Timur lainnya.

Karena Sarung Goyor ini dibanyak diminati oleh negara-negara timur itu sebabnya sarung goyor yang diproduksi Bapak H. Sultoni ini selalu diproduksi untuk memenuhi pesanan luar negeri.

4.1.2 Jabatan Karyawan di Industri Kerajinan Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni

Pada industri ini terdapat beberapa jabatan untuk karyawan. Adapun jabatan yang ada pada industri ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Jabatan Karyawan

Jabatan Karyawan	Jumlah
Pengrajin Tenun	70 Orang
Sortir	3 Orang
Jahit	10 Orang
Cuci	3 Orang
Buang Benang (Printil)	4 Orang
Lipat	3 orang

Stiker	4 Orang
Packing+Kirim	3 Orang
Jumlah	100 Orang

Sumber : Hasil Wawancara, 2015

4.1.3 Jenis-jeni Sarung Goyor

Dalam Industri ini terdapat beberapa jenis sarung yang diproduksi dan memiliki harga yang sesuai dengan kualitasnya mulai dari kualitas tertinggi sampai terendah. Adapun jenis-jenis sarung yang diproduksi adalah sebagai berikut

Tabel 4.2

Jenis-jenis Sarung Goyor

Jenis-jenis Sarung Goyor	Harga
Jabal R.M Barbar	500.000 per Potong
Rumah Barbar Original	400.000 per Potong
Botol Mardiyah Super	300.000 per Potong
Botol Bunga Matahari	250.000 per Potong
Botol Sultoni Super	200.000 per Potong

Botol Baydawa	150.000 per Potong
---------------	--------------------

Sumber : Hasil Wawancara, 2015

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan Industri Kerajinan Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni Pemalang adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

LIP	Jumlah	Presentase
Laki-laki	54	67.5
Perempuan	26	32.5
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 diatas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan Industri Kerajinan Tenun Sarung

Goyor Bapak H. Sultoni Pemalang yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 54 orang, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 26 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan Industri Kerajinan Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni Pemalang yang diambil sebagai responden adalah laki-laki.

4.2.2 Umur Responden

Adapun data mengenai umur responden karyawan Industri Kerajinan Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni Pemalang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Umur

U mur	Jumlah	Presentase
19-30	43	53.75
31-45	24	30
46-60	13	16.25
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 ini memperlihatkan bahwa karyawan Industri Kerajinan Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni di Pematang yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 19 - 30 tahun. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berusia 19 -30 tahun sebanyak 43 orang, sedangkan yang berusia 31- 45 tahun sebanyak 24 orang, dan yang berusia 46 – 60 tahun sebanyak 13 orang.

4.2.3 Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan Industri Kerajinan Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni di Pemalang adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SD	35	43.75
SMP	36	45
SMA/SMK	9	11.25
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 memperlihatkan bahwa karyawan Industri Kerajinan Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni yang diambil sebagai responden sebagian besar berpendidikan sekolah menengah pertama (SMP). Berdasarkan tabel tersebut, memberikan

informasi bahwa mayoritas responden berpendidikan sekolah menengah pertama (SMP) sebanyak 36 orang, sedangkan yang berpendidikan sekolah dasar (SD) sebanyak 35 orang dan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 9 orang.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas penulis menggunakan analisis dengan SPSS 16. Berikut hasil pengujian validitas.

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Untuk derajat bebas (*degree of freedom / df*) = $n - k$ dalam hal ini n merupakan jumlah sampel atau jumlah responden dan k adalah jumlah konstruk. Di mana pada kasus ini df dapat dihitung $80 - 2$ atau $df = 78$ dengan $\alpha 0.05$ dan r tabel 0.19, jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.6

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No.Pernyataan	Corrected Item – Total Correlation	R tabel	Keterangan
1	0.704	0.19	Valid
2	0.825	0.19	Valid
3	0.884	0.19	Valid
4	0.878	0.19	Valid
5	0.887	0.19	Valid
6	0.867	0.19	Valid
7	0.756	0.19	Valid
8	0.874	0.19	Valid
9	0.786	0.19	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 201

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel Tingkat Kompensasi

No. Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
1	0.657	0.19	Valid
2	0.789	0.19	Valid

3	0.865	0.19	Valid
4	0.747	0.19	Valid
5	0.772	0.19	Valid
6	0.732	0.19	Valid
7	0.831	0.19	Valid
8	0.791	0.19	Valid
9	0.754	0.19	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Tabel 4.8

Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan

No. Pernyataan	Corrected Item – Total Correlation	R tabel	Keterangan
1	0.821	0.19	Valid
2	0.872	0.19	Valid
3	0.844	0.19	Valid
4	0.905	0.19	Valid
5	0.909	0.19	Valid
6	0.911	0.19	Valid
7	0.896	0.19	Valid
8	0.839	0.19	Valid

9	0.290	0.19	Valid
----------	--------------	-------------	--------------

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel independen (Kepemimpinan dan Tingkat Kompensasi) dan variabel dependen yaitu (Produktivitas Karyawan) yang masing-masing berjumlah 9 pernyataan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel sebesar 0.19. berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 4.9

Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	9 items	0.958	Reliabel
Tingkat Kompensasi (X2)	9 items	0.939	Reliabel
Produktivitas Karyawan	9 items	0.930	Reliabel

(Y)			
-----	--	--	--

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Dari keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* > 0.60. dengan demikian variabel independen (Kepemimpinan dan Tingkat Kompensasi) dan variabel dependen (Produktivitas Karyawan) dapat dikatakan reliabel, karena suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.4.1 Uji Normalitas

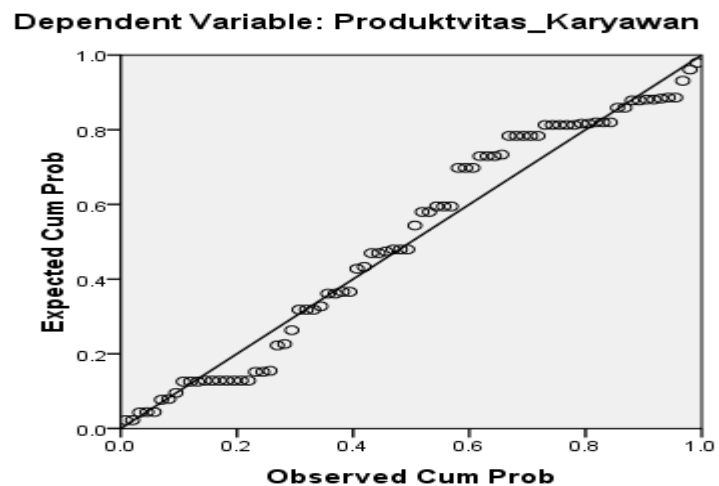
Uji Normalitas bertujuan untuk menguji model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai

distribusi normal atau tidak. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1

Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan hal tersebut maka model regresi pada penelitian ini adalah normal.

Adapun hasil uji statistik Normalitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.01382877
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		1.157
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas, menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,138 atau lebih besar dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, residual data

berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4.11
Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.972	1.029
	Tingkat_Kompensasi	.972	1.029

a. Dependent Variable: Produktivitas_karyawan

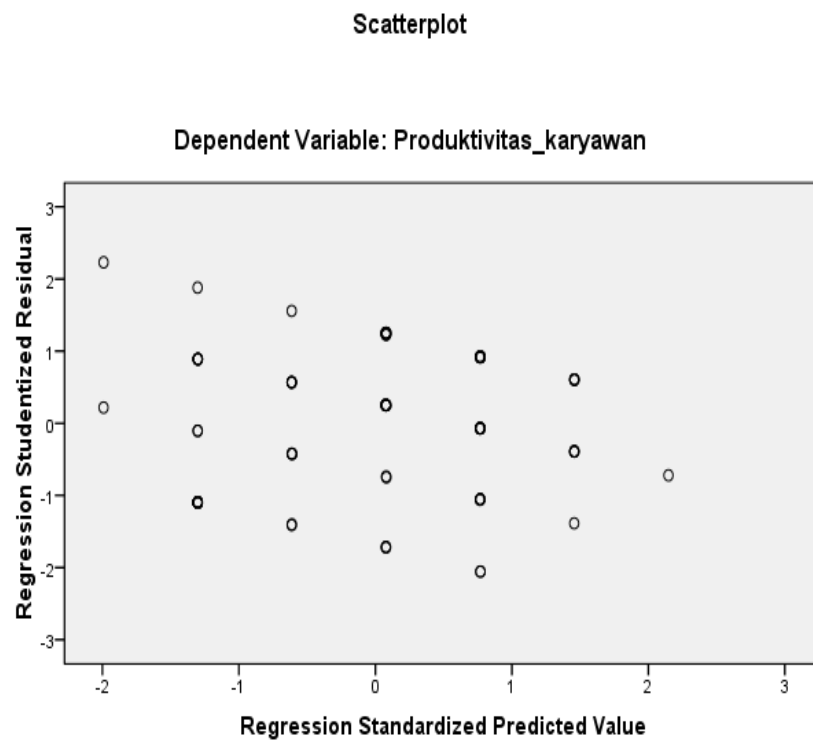
Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Dari hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *variance inflation factor (VIF)* kedua variabel, yaitu lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* kurang dari 1. Sehingga bisa diduga bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Adapun hasil uji statistik Heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2
Uji Penyimpangan Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan grafik scatter plot menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.5 Analisa Data

4.5.1 Koefisien Determinasi (R Square / R²)

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (kepemimpinana dan tingkat kompensasi) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan).

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.418 ^a	.175	.153	1.027

a. Predictors: (Constant), Tingkat_Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas_karyawan

Sumber :Data Primer yang diolah, 2015

Hasil pengujian yang ditunjukkan Adjusted R Square menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 17.5%, sedang yang 82.5% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti). Hal ini dapat dilihat dari tabel di atas bahwa nilai R Square sebesar 0.175 menunjukkan besarnya variabel kepemimpinan dan variabel tingkat kompensasi mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 17.5% sedangkan 82.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar kepemimpinan dan tingkat kompensasi. Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

4.6 Uji Hipotesis

Setelah dilakukan analisis dengan teknik analisis regresi berganda penelitian ini menghasilkan temuan – temuan sebagai berikut:

4.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial ini memiliki tujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini, dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t hitung. Secara terperinci hasil t hitung dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.13
Output Uji T-hitung

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.357	.424		10.273	.000
Kepemimpinan	.335	.101	.422	6.028	.000
Tingkat_Kompensasi	.804	.109	.564	4.115	.000

a. Variable Depende: Produktivitas_karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Produktivitas Karyawan} = 4.357 + 0.335 \\ \text{Kepemimpinan} + 0.804 \text{ Tingkat Kompensasi} + e$$

1. Nilai konstanta $\alpha = 4.357$. artinya, jika variabel kepemimpinan dan variabel tingkat kompensasi tidak dimasukkan dalam penelitian ini maka kontribusi peningkatan kinerja karyawan sebesar 435.7%.
2. Nilai variabel kepemimpinan 0.335. artinya, jika variabel kepemimpinan ditingkatkan sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 33.5%. dan diperoleh nilai t hitung = 6.028 dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikan tersebut lebih kecil $0.000 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan.

3. Nilai untuk variabel tingkat kompensasi 0.804. artinya, jika variabel tingkat kompensasi ditingkatkan sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 80.4%. dan diperoleh nilai t hitung = 4.115 dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil $0.000 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat kompensasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan.

4.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara parsial merupakan salah satu bentuk pengujian pengaruh dari masing-masing variabel dengan asumsi bahwa variabel lain adalah konstan. Uji ini untuk menandai bahwa variabel independen dalam model berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas kerja).

Tabel 4.14
Uji Simultan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	17.187	2	8.594	8.149	.000 ^a
Residual	81.200	77	1.055		
Total	98.387	79			

a. Predictors: (Constant), Tingkat_Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas_karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan nilai statistik pada hasil analisis diatas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 8.149 dengan nilai signifikansi 0.000. karena nilai signifikansi lebih kecil $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), variabel tingkat kompensasi (X2) secara simultan (bersama-sama)

berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan (Y).

b. Pembahasan

Pengaruh masing-masing variabel independen (Kepemimpinan dan Tingkat Kompensasi) dan variabel dependen (Produktivitas Karyawan) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel independen (Kepemimpinan dan Tingkat Kompensasi) dengan variabel dependen (Produktivitas Karyawan). Besarnya pengaruh ditunjukkan dengan nilai F sebesar 8.149 dan nilai signifikansi (pvalue) 0.000 yang nilai signifikansinya lebih kecil $0.000 < 0.05$ dan dengan nilai R^2 (R Square) sebesar 0.175 yang menunjukkan pengaruhnya sebesar 17.5%. Adapun sisanya 82.5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil wawancara di dalam penelitian dengan beberapa

karyawan Industri Kerajinan Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni di Pemalang yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain: dari masa kerja, usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja.

Hasil uji empiris pengaruh antara kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan menunjukkan nilai t hitung 6.028 dan tingkat signifikansi 0.000 yang di bawah alpha 5%. Artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Industri Kerajinan Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni di Pemalang. Nilai beta dalam *unstandardized coefficients* variabel kepemimpinan menunjukkan arah positif sebesar 0.335. yang artinya semakin besar kepemimpinan maka semakin besar produktivitas karyawan.

Hasil uji empiris pengaruh antara tingkat kompensasi terhadap produktivitas karyawan menunjukkan nilai t hitung 4.115 dan tingkat signifikansi 0.000 yang di bawah alpha 5%. Artinya bahwa tingkat kompensasi

berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Industri Kerajinan Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni di Pematang. Nilai beta dalam unstandardized coefficients variabel tingkat kompensasi menunjukkan arah positif sebesar 0.804. yang artinya semakin besar tingkat kompensasi maka semakin besar produktivitas karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal, sebagai berikut: Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan adalah 33.5%. Hal ini diketahui dari nilai koefisien variabel kepemimpinan, dimana jika variabel kepemimpinan ditingkatkan 1% maka kinerja karyawanpun meningkat 33.5%. Variabel kepemimpinan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan diperoleh nilai t hitung = 6.028 dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikan tersebut lebih kecil

0.000 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan.

2. Besarnya pengaruh variabel tingkat kompensasi terhadap produktivitas karyawan adalah 80.4%. Hal ini diketahui dari nilai koefisien variabel tingkat kompensasi, dimana jika variabel tingkat kompensasi ditingkatkan 1% maka kinerja karyawanpun meningkat 80.4%. Variabel tingkat kompensasi diperoleh nilai t hitung = 4.115 dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil 0.000 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat kompensasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis dapat dibagi menjadi dua. Pertama adalah saran yang ditujukan untuk

manajemen perusahaan sebagai penerapan hasil penelitian. Kedua, saran yang ditujukan untuk penelitian selanjutnya agar dapat meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga dicapai hasil yang maksimal. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

- a. Industri kerajinan tenun sarung goyor perlu meningkatkan peran sifat pemimpin atau manajemen untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan industri kerajinan tenun sarung goyor. Serta diharapkan pada waktu yang akan datang pemimpin akan terus memberikan contoh sifat pemimpin yang baik kepada karyawan dan menjalin hubungan baik dengan karyawan sehingga dapat tercipta keselarasan yang baik diantara keduanya.
- b. Kompensasi harus diberlakukan secara adil dan wajar sesuai dengan beban kerja yang diberikan

kepada karyawan, sesuai dengan harapan karyawan agar karyawan termotivasi bekerja dengan kemampuan maksimal.

- c. Karyawan juga diharapkan mampu untuk menunjukkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan dengan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, seperti pengalaman kerja, tingkat pendidikan, umur dan sebagainya.
- b. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh kepemimpinan dan tingkat kompensasi terhadap produktivitas karyawan untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun dari jenis perusahaannya

5.3 Penutup

Puji syukur, Alhamdulillahirabbil ‘alamin penulis panjatkan kehadiran Allah SWT sebagai ungkapan rasa syukur atas segala rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik, setelah melalui rentang waktu yang tidak sebentar dengan berbagai macam lika-liku dan rintangan.

Skripsi ini penulis susun dengan segenap hati, penulis menyadari bahwa karya skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan, oleh karena itu kritik dan saran yang konstruktif sangat kami harapkan.

Akhir kata hanya dengan memohon ridha Allah SWT, penulis berharap semoga karya sederhana ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman MPB (ed.), *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta: Gramedia, 2014.
- Adair, John, *Kepemimpinan Muhammad*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010.
- Alma, Buchari, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Andrianto, Randy Akhmad, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Home Industry Sepatu Kota Surabaya*, Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Malang: Perpustakaan Universitas Brawijaya, 2014.
- Anoraga, Pandji, *Manajemen Bisnis*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.
- Ardana, I Komang, et al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- , *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Ash Shadr, Muhammad Baqir, *Buku Induk Ekonomi Islam Iqtishaduna*, Jakarta: Zahra, 2008.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Bungin, Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005.
- Cahyono, Bambang Tri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit Ipwi, 1996.

- Darmawan, Deni, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Depag RI, *Al-qur'an dan Terjemah*, Jakarta: Sygma Examedia, 2007.
- Ghozali, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 1995.
- Hengky dan Selva Temalagi, *Analisis Multivariate Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*, Bandung: Alfabeta.
- Ichwan, Mohammad Nor, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Semarang: Walisongo Press, 2009.
- Kadarsiman, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Malik, Imam, *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta: Teras, 2011.
- Martono, Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Jakarta: Rajawali, 2012.
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: rajawali Pers, 2012.
- Nawawi, Hadari, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1993.

- Nik'mah, Naelun, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Pondok Pesantren*, Skripsi Ekonomi Islam, Semarang: Perpustakaan UIN Walisongo, 2010.
- Oktaviani HS., *Metodelogi Penelitian-Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*, Yogyakarta: CV Andi, 2010.
- Prasetyo, Sigit, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Skripsi Ilmu Ekonomi, Yogyakarta: Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta, 2014.
- Rivai, Veitha, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: RajaGrafindo, 2003.
- , *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Shofi'unnafi, *Hubungan Antara Kepemimpinan Islam Dengan Motivasi Kerja Karyawan Baitul Mall Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*, Skripsi Ilmu Manajemen Dakwah, Yogyakarta: Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, 2014.
- Siregar, Syofian, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Jakarta: Rajawali, 2012.
- Soewadji, Jusuf, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sujarweni, Wiratna, Poly Endrayanto, *Statistika untuk Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

- Sulitiyani, Ambar T., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Syarbani, Hasyim, *Handout Study Kelayakan Bisnis*, Semarang: Perpustakaan UIN Walisogo, 2013.
- Tasmara, Toto, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Tulus, Agus, *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1992.
- Utami, Firziyanah Mustika, *Pengaruh Kompensasi Dan Disipli Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Jakarta: Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah, 2014.
- Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali, 2013.
- Widi, Restu Katiko, *Asas Metodologi Penelitian Sebuah Pengenalan dan Penemuan Langkah demi Langkah Pelaksanaan Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Yusanto, M.I. dan M.K. Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.

LAMPIRAN

KUESIONER

Kepada yth.

Karyawan

Industri Kerajinan Tenun Sarung Goyor Bapak H. Sultoni

Pemalang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang penulis lakukan guna penyusunan tugas akhir berupa skripsi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, maka dengan kerendahan hati penulis mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi angket berikut dengan jawaban yang sejujur-jujurnya. Peneliti bertanggungjawab penuh atas kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i

Atas kesediaan dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Dwi Lestari

No. kode responden:

DATA PERSONAL RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SD SMA/SLTA

SMP/SLTP Perguruan Tinggi

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berikan tanda (X) pada salah satu kotak pilihan yang paling sesuai dengan jawaban anda. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan perasaan, pendapat, dan keadaan Bapak/Ibu/Sdr/i yang sebenarnya. Berikut ini adalah keterangan opsi jawaban:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Kepemimpinan

No	Pernyataan	1	2	3	4
1	Pemimpin Industri kerajinan tenun sarung goyor selalu memberikan waktu untuk beribadah tepat pada waktunya.	Selalu Tidak Memberikan Waktu	Tidak Memberikan Waktu	Memberikan Waktu	Selalu Memberikan Waktu
2	Pemimpin Industri kerajinan tenun sarung goyor selalu mengingatkan kepada karyawan agar selalu beribadah kepada Allah swt	Selalu Tidak Meningatkan	Tidak Meningatkan	Mengingatkan	Selalu Meningatkan
3	Setiap keputusan yang diambil	Selalu Tidak	Tidak	Disampaikan	Selalu

	selalu disampaikan kepada para karyawan.	ak Disampaikan	Sampaikan		Disampaikan
4	Atasan selalu bersikap ramah dan dekat dengan para karyawan.	Sangat Tidak Ramah Dekat	Tidak Ramah dan Dekat	Ramah dan Dekat	Sangat Ramah dan Dekat
5	Atasan selalu memperlakukan kami secara adil dengan karyawan lain.	Sangat Tidak Adil	Tidak Adil	Adil	Sangat Adil
6	Atasan selalu mendorong karyawan untuk selalu belajar serta mengembangkan ketrampilan yang ada pada dirinya.	Sangat Tidak Mendorong	Tidak Mendorong	Mendorong	Sangat Mendorong
7	Karyawan merasa tertekan bekerja di industri ini, karena sifat atasan yang tegas dan keras.	Sangat Tidak Merasa Tertekan	Tidak Merasa Tertekan	Merasa Tertekan	Sangat Merasa Tertekan
8	Dalam pengawasan terhadap tugas yang diberikan, atasan selalu mengawasinya dengan ketat dan teliti.	Sangat Tidak Mengawasi	Tidak Mengawasi	Mengawasi	Sangat Mengawasi
9	Dalam bekerja, pimpinan selalu memotivasi kami untuk bekerja lebih baik dan lebih cepat lagi	Sangat Tidak Memotivasi	Tidak Memotivasi	Memotivasi	Sangat Memotivasi

Tingkat Kompensasi

No	Pernyataan	1	2	3	4
10	Bonus yng diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja kami	Sangat Tidak Meningkatkan Semangat	Tidak Meningkatkan Semangat	Meningkatkan Semangat	Sangat Meningkatkan Semangat
11	Perusahan tempat saya bekerja memberikan bonus secara adil kepada para karyawan	Sangat Tidak Adil	Tidak Adil	Adil	Sangat Adil
12	Bonus yang perusahaan berikan sesuai dengan hasil kerja karyawan	Sangat Tidak Sesuai	Tidak Sesuai	Sesuai	Sangat Sesuai
13	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan golongan pekerjaan karyawan	Sangat Tidak Sesuai	Tidak Sesuai	Sesuai	Sangat Sesuai
14	Ketepatan pemberian gaji membuat saya giat bekerja	Sangat Tidak Giat	Tidak Giat	Giat	Sangat Giat
15	Apakah jumlah gaji yang	Sangat	Tidak Sesuai	Sesuai	Sangat Sesuai

	diberikan sesuai dengan tenaga, dan pikiran saya	Tidak Sesuai			
16	Perusahaan selalu memberikan tunjangan kepada setiap karyawan yang sedang membutuhkan	Selalu Tidak Memberikan Tunjangan	Tidak Memberikan Tunjangan	Memberikan Tunjangan	Selalu Memberikan Tunjangan
17	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan kemampuan perusahaan	Sangat Tidak Sesuai	Tidak Sesuai	Sesuai	Sangat Sesuai
18	Tunjangan yang diberikan dapat mengurangi beban karyawan	Sangat Tidak Mengurangi	Tidak Mengurangi	Mengurangi	Sangat Mengurangi

Produktivitas Karyawan

No	Pernyataan	1	2	3	4
19	Anda selalu mematuhi jam kerja yang telah diberikan	Sangat Tidak Mematuhi	Tidak Mematuhi	Mematuhi	Sangat Mematuhi
20	Kami selalu bekerja sesuai target yang ditentukan	Sangat Tidak Sesuai Target	Tidak Sesuai Target	Sesuai Target	Sangat Sesuai Target
21	Kami selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja	Sangat Tidak Meminimalisir	Tidak Meminimalisir	Meminimalisir	Sangat Meminimalisir
22	Dalam bekerja Anda selalu dapat menyelesaikannya melebihi target yang ditentukan	Sangat Tidak Melebihi Target	Tidak Melebihi Target	Melebihi Target	Sangat Melebihi Target
23	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Sangat Tidak Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu	Tepat Waktu	Sangat Tepat Waktu
24	Karyawan selalu memberikan hasil yang maksimal dari setiap pekerjaan yang dikerjakannya	Sangat Tidak Maksimal	Tidak Maksimal	Maksimal	Sangat Maksimal
25	Kami sebagai karyawan selalu bekerja dengan baik	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Baik	Sangat Baik
26	Kami selalu menunjukkan kecepatan dalam menghasilkan produk	Sangat Tidak Cepat	Tidak Cepat	Cepat	Sangat Cepat
27	Kami selalu mengedepankan kebutuhan konsumen	Sangat Tidak	Tidak Mengedepankan	Mengedepankan Konsumen	Sangat Mengedepankan

		Mengedepankan Konsumen	an Konsumen		n Konsumen
--	--	------------------------	-------------	--	------------

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No.Pernyataan	Corrected Item – Total Correlation	R tabel	Keterangan
1	0.704	0.19	Valid
2	0.825	0.19	Valid
3	0.884	0.19	Valid
4	0.878	0.19	Valid
5	0.887	0.19	Valid
6	0.867	0.19	Valid
7	0.756	0.19	Valid
8	0.874	0.19	Valid
9	0.786	0.19	Valid

Uji Validitas Variabel Tingkat Kompensasi

No. Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	R tabel	Keterangan
1	0.657	0.19	Valid
2	0.789	0.19	Valid
3	0.865	0.19	Valid
4	0.747	0.19	Valid
5	0.772	0.19	Valid
6	0.732	0.19	Valid

7	0.831	0.19	Valid
8	0.791	0.19	Valid
9	0.754	0.19	Valid

Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan

No. Pernyataan	Corrected Item – Total Correlation	R tabel	Keterangan
1	0.821	0.19	Valid
2	0.872	0.19	Valid
3	0.844	0.19	Valid
4	0.905	0.19	Valid
5	0.909	0.19	Valid
6	0.911	0.19	Valid
7	0.896	0.19	Valid
8	0.839	0.19	Valid
9	0.290	0.19	Valid

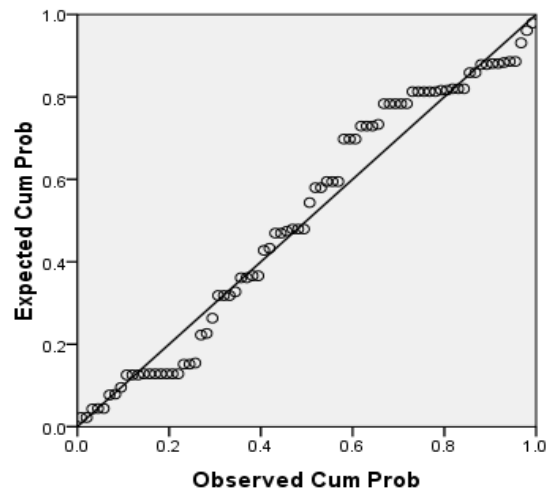
Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	9 items	0.958	Reliabel
Tingkat Kompensasi (X2)	9 items	0.939	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	9 items	0.930	Reliabel

Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan



Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.01382877
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		1.157
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138

a. Test distribution is Normal.

Uji Multikolonieritas

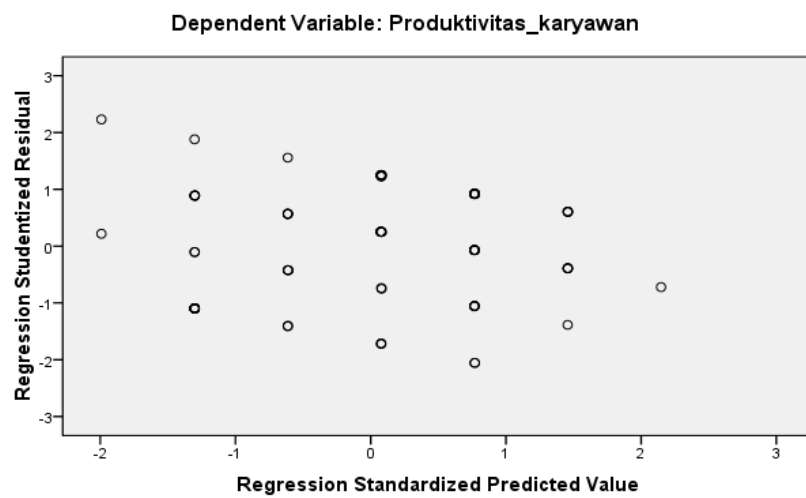
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.972	1.029
	Tingkat_Kompensasi	.972	1.029

a. Dependent Variable: Produktivitas_karyawan

Uji Penyimpangan Heteroskedastisitas

Scatterplot



Koefisien Determinasi

Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.418 ^a	.175	.153	1.027

a. Predictors: (Constant), Tingkat_Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas_karyawan

Output Uji T-hitung

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.357	.424		10.273	.000
Kepemimpinan	.335	.101	.422	6.028	.000
Tingkat_Kompensasi	.804	.109	.564	4.115	.000

a. Dependent Variable : Produktivitas_karyawan

Uji Simultan

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.187	2	8.594	8.149	.000 ^a
	Residual	81.200	77	1.055		
	Total	98.387	79			

a. Predictors: (Constant), Tingkat_Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas_karyawan

Jenis Sarung Goyor Jabal R.M Barbar



Jenis Sarung Goyor Botol Mardhiyah Super



Jenis Sarung Goyor Rumah Barbar Original



Jenis Sarung Goyor Botol Baydawa



Proses Menenun Sarung Goyor



Proses Buang Benang (Printil)



Proses Nali Pati



Proses Gambar Pola



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Dwi Lestari
Tempat/Tanggal Lahir : Pemalang, 24 Juni 1993
Jenis Kelamin : Perempuan
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Belum Menikah
Alamat : Ds. Pelutan RT. 03/ RW. 06 Kec.
Pemalang, Kab. Pemalang Prov.
Jawa Tengah (Kode Pos 52311)

Riwayat Pendidikan Formal

1. TK Pertiwi : Tahun Lulusan 1999
2. SD N 01 Pelutan : Tahun Lulusan 2005
3. SMP N 01 Pemalang : Tahun Lulusan 2008
4. SMK N 01 Pemalang : Tahun Lulusan 2011

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 20 November 2015

Penulis,

Dwi Lestari
112411033