



Kepemimpinan dalam Memoderasi Kompetensi Profesional dan Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan

Leadership in Moderating Professional Competence and Discipline towards Employee Productivity

Ade Sudrajat¹, Tania Imelia², Hajunri³, Ingelim⁴

Info:

Received:
29 Dec 2022
Review:
09 Jan 2023
Accepted:
24 Jan 2023
Online:
31 Jan 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dalam memoderasi Kompetensi Profesional dan disiplin terhadap produktivitas karyawan didunia Industri. Populasi dalam penelitian adalah karyawan swasta dan karyawan BUMN berjumlah 124 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner berupa google form. Penelitian ini menggunakan program statistik SmartPLS. Hasil dari penelitian membuktikan bahwa bahwa kepemimpinan tidak memoderasi kompetensi profesional terhadap produktivitas, namun memoderasi disiplin terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan; Kompetensi Profesional; Disiplin; Produktivitas

Abstract

This research aims to find out the influence of leadership in moderating Professional Competence and discipline on employee productivity in industrial world. The population in this study are private employees and BUMN employees, totaling 124 persons. The data collection technique used a questionnaire in the form of a google form. This study uses the SMARTPLS statistical program. The results of this study prove that the leadership has not moderating professional competence on productivity, but leadership has moderating discipline on employee productivity.

Keywords: Leadership; Profesional Competency; Discipline; Productivitas

JEL Codes:

How to cite:

“Sudrajat, A., Imelia, T., Hajunri, H., & Ingelim, I. (2023). Kepemimpinan dalam memoderasi Kompetensi Profesional dan Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*. 3 (1), 13 - 24, <https://doi.org/10.37366/master.v3i1.649>”

Pendahuluan

Produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan organisasi atau perusahaan. Maju mundurnya suatu bisnis didalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya produktivitas yang dihasilkan karyawan. Produktivitas

¹ “Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; ade.sudrajat56@yahoo.com

² “Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; taniasetiawan123@gmail.com

³ “Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; hajunrijunri@gmail.com

⁴ “Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; in9elim@gmail.com

*) Correspondence

menggambarkan kemampuan setiap karyawan, sistem, organisasi atau perusahaan yang dilakukan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Produktivitas dapat menggambarkan suatu perbandingan hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) (Riyanto, 2019; Elbandiansyah, 2019: 250).

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terkait langsung dengan diri karyawan, lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah. Menurut balai pengembangan produktivitas daerah (Soedarmayanti, 2009) bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, diantaranya : 1) Sikap kerja atau disiplin; 2) Tingkat kompetensi karyawan serta keterampilan; 3) Adanya hubungan Tenaga Kerja dengan Kepemimpinan dalam sebuah organisasi; 4) Manajemen yang efektif dan efisien dalam memanfaatkan sumber daya dan sistem kerja; 5) Perencanaan Tenaga Kerja yang efisien, serta; 6) Kewiraswastaan dalam pengambilan resiko dan kreativitas.

Kompetensi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas dimana kompetensi positif dalam mempengaruhi (Mulyadi, 2010). Kompeten tidaknya karyawan menentukan tingkat produktivitasnya. Keterampilan karyawan yang semakin tinggi akan membuat hasil kerjanya semakin bertambah. Kompetensi sebagai faktor penting yang mendorong produktivitas belum sepenuhnya disepakati oleh penelitian sebelumnya. Temuan penelitian sebelumnya (Wang, 2007) menunjukkan bahwa keterampilan dan kompetensi yang dimiliki seorang karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun ada penelitian yang justru sebaliknya dimana tinggi rendahnya kompetensi seorang karyawan tidak mempengaruhi produktivitasnya (Supriyanto, 2015; Wasti, 2017).

Adanya gap tersebut sekaligus menunjukkan bahwa kompetensi dalam mempengaruhi produktivitas memang penting untuk diteliti kembali. Tidak adanya pengaruh kompetensi terhadap produktivitas terjadi karena pada penelitian tersebut kompetensi memiliki makna yang terlalu luas. Penelitian ini meneliti kembali kompetensi dengan lebih spesifik menjadi kompetensi profesional. Kemampuan mendalam yang terkait dengan tugas tugas yang dikerjakan akan membuat output yang dihasilkan karyawan tersebut melebihi target atau input yang ditetapkan perusahaan (Wang, 2007).

Penelitian ini juga menambahkan kepemimpinan sebagai pemoderasi kompetensi profesional terhadap produktivitas. Kemampuan seorang karyawan yang handal seharusnya dapat mendorong terhadap tercapainya target perusahaan (Mulyadi, 2010). Namun ada kalanya keterampilan yang dimiliki seseorang tidak berpengaruh terhadap produktivitas (Wasti, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa ada tidaknya pengaruh kompetensi profesional terhadap produktivitas karyawan tergantung dari kepemimpinan dalam sebuah organisasi.

Tinggi rendahnya produktivitas karyawan terkait juga dengan faktor disiplin yang dimiliki oleh seorang karyawan. Karyawan dengan disiplin tinggi cenderung tinggi pula produktivitasnya (Rumondor, 2013). Kesadaran karyawan dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dapat mendorong terhadap tingkat produktivitas diperusahaan itu sendiri. Kehadiran tepat waktu dalam bekerja dapat menjamin terselesaikannya tugas yang dibebankan kepadanya. Namun ada kalanya kedisiplinan tanpa pengawasan dari seorang

pemimpin dalam organisasi dapat menyebabkan rendahnya produktivitas karyawan dalam perusahaan.

Penelitian ini mengangkat permasalahan yang menarik yaitu produktivitas kerja. Penelitian ini fokus pada kompetensi profesional yang sifatnya spesifik tidak seperti penelitian sebelumnya dimana kompetensi dibahas secara umum. Selain itu kepemimpinan sebagai variabel lain ditempatkan sebagai pemoderasi dalam kaitannya dengan permasalahan kompetensi profesional dan disiplin terhadap produktivitas karyawan di dunia industri. Penelitian dilakukan di salah satu Industri Manufaktur yang berlokasi di daerah Cikarang Kabupaten Bekasi yang pada penelitian sebelumnya belum pernah dilakukan. Tujuan penelitian ini untuk menguji kepemimpinan dalam memoderasi kompetensi profesional dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.

Metodologi

Pengembangan Model

Produktivitas

Produktivitas menunjukkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan menjadi tolok ukur dapat tidaknya perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas merupakan sebuah konsep perbandingan antara hasil (jumlah output) dengan sumber daya yang digunakan (tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) (Daryanto, 2012: 41). Produktivitas karyawan merupakan suatu pencapaian yang diperoleh karyawan dalam menghasilkan output sesuai target perusahaan atau output yang dihasilkan lebih banyak dari standar yang telah ditetapkan suatu perusahaan atau organisasi.

Kompetensi Profesional dan Produktivitas

Kompetensi profesional adalah kemampuan seseorang menguasai suatu bidang pekerjaan atau jenis jenis pekerjaan. Kompetensi profesional dapat diketahui melalui asesmen yang dilakukan oleh organisasi atau lembaga yang secara resmi diakui oleh industri. Kompetensi dapat diartikan pula sebagai kemampuan yang dilandasi keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2016). Kompetensi profesional dapat dilihat dari berbagai aspek terkait karakter dan sikap atau kemauan dan kemampuan yang terkait dengan (Narimawati, 2010: 75) intelektual; emosional yaitu penguasaan diri dan pemahaman lingkungan secara objektif; dan sosial yaitu kemampuan membangun kerja sama dan menghadapi permasalahan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki kompetensi profesional sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya akan mendorong peningkatan output yang dapat dihasilkan. Karyawan yang memiliki bekal kemampuan untuk profesional akan lebih produktif sebaliknya bagi karyawan yang secara profesional tidak kompeten maka tingkat produktivitas di perusahaan akan rendah (Mulyadi, 2010).

H1: Kompetensi profesional mempengaruhi produktivitas

Kepemimpinan, Kompetensi Profesional dan Produktivitas

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja secara antusias untuk mencapai tujuan yang direncanakan organisasi atau perusahaan. Melihat pentingnya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka diperlukan pemimpin-pemimpin yang benar benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak yang ada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Para pemimpin dapat mempengaruhi moral, kinerja, loyalitas kerja, kualitas kerja serta produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan didalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberadaan pimpinan seringkali tidak dapat secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meskipun ada penelitian sebelumnya (Maulidar, Musnadi, & Yunus, 2012) kepemimpinan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Adanya perbedaan temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi dan tidak mempengaruhi kompetensi profesional atau produktivitas tetapi mempengaruhi keterkaitan kompetensi profesional terhadap produktivitas.

H2: Kepemimpinan memoderasi kompetensi profesional terhadap produktivitas.

Disiplin dan Produktivitas

Disiplin merupakan cerminan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan, prosedur kerja, sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik (Sari, 2020). Adapun Indikator yang dapat mengukur kedisiplinan seorang karyawan diantaranya 1) Frekuensi kehadiran atau tinggi rendahnya kehadirannya karyawan dalam bekerja, 2) Kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dengan penuh perhitungan dan ketelitian, 3) Memiliki tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan, 4) Kepatuhan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, 5) Etika kerja dalam melaksanakan pekerjaan sehingga terciptanya suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan, (Supriyadi, 2017). Perilaku disiplin dapat menumbuhkan kenyamanan dan kelangsungan usaha yang mengarah kepada peningkatan produksi dan produktivitas kerja karyawan. Sementara perilaku Indisipliner yang dilakukan oleh seorang karyawan secara terus menerus akan mengakibatkan produktivitas menjadi rendah. Keuntungan perusahaan menurun dan tidak sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Marwanto, 2010).

H3: Disiplin mempengaruhi produktivitas

Kepemimpinan, Disiplin dan Produktivitas

Kepemimpinan merupakan hal penting dalam suatu perusahaan. Kuat lemahnya seorang pemimpin dalam mengelola suatu organisasi atau perusahaan akan berdampak terhadap tinggi atau rendahnya tingkat produktivitas yang dihasilkan. Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2012:294). Kepemimpinan dapat mempengaruhi atau tidak mempengaruhi disiplin dan produktivitas kerja. Kepemimpinan dapat mempengaruhi kuat lemahnya disiplin terhadap produktivitas. Kepemimpinan yang baik maka proses manajemen suatu perusahaan akan berjalan dengan

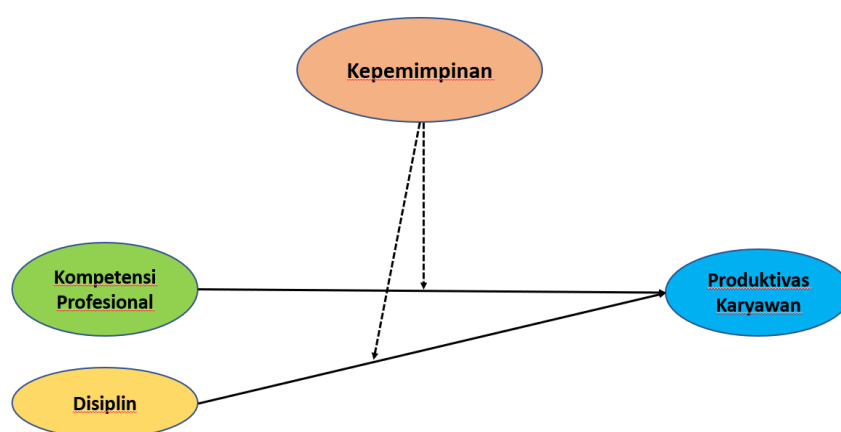
baik. Pemimpin yang baik akan mampu mendorong peran disiplin sebagai instrumen untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

H4: *Kepemimpinan memoderasi disiplin terhadap produktivitas.*

Tabel 1. Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	Pengukuran
Produktivitas	P.1 Hasil pekerjaan melebihi target P.2 Pekerjaan tidak ada komplain P.3 Pekerjaan lebih cepat P.4 Hasil pekerjaan sesuai jumlah P.5 Hasil pekerjaan berkualitas P.6 Pekerjaan tepat waktu	Interval 1-5
Kompetensi Profesional	KP.1 Menguasai bidang pekerjaan KP.2 Memiliki keterampilan KP.3 Sesuai kemampuan dan keahlian KP.4 Memiliki kemampuan lebih	Interval 1-5
Disiplin	D.1 Hadir tepat waktu D.2 Mematuhi Peraturan D.3 Mengikuti perintah atasan D.4 Memakai seragam kerja	
Kepemimpinan	K.1 Memberikan bimbingan yang baik K.2 Memberikan pekerjaan sesuai target K.3 Memberikan arahan dalam bekerja K.4 Memberikan contoh yang baik	Interval 1-5

Sumber: Rangkuman teori, 2022



Gambar 1. Model Penelitian

Pengumpulan Data

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dua variabel berupa kompetensi profesional dan disiplin kerja karyawan serta pengaruh kepemimpinan dalam memoderasi kompetensi profesional dan disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas. Teknik pengumpulan data yaitu dengan penyebaran kuesioner melalui google formulir kepada para pekerja industri

manufaktur dan pekerja BUMN yang berada didaerah Cikarang Kabupaten Bekasi yang dilakukan mulai tanggal 15 November 2022 sampai dengan 30 November 2022. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 124 pekerja dari unsur pekerja swasta dan pekerja BUMN.

Metode Analisis

Uji kemampuan indikator sebagai pengukur variabel menggunakan uji validitas. Konsistensi indikator dalam mengukur variabel menggunakan uji reliabilitas. Validitas terpenuhi jika crossloading > 0,7 dan tetap diterima jika > 0,4. Reliabilitas terpenuhi jika composite reliability > 0,7 dan cronbach’s alpha > 0,7;

Persyaratan analisis diuji menggunakan uji normalitas dan multikolinieritas. Normalitas terpenuhi jika skewness memiliki nilai -2 s.d 2. Terpenuhi persyaratan tidak terjadinya multikolinieritas jika Full Collins VIF kurang dari 3,3;

Model layak jika ukuran probabilitas rata-rata R-squared (ARS), nilai rata-rata koefisien jalur (APC), dan hasil dari rata-rata adjusted R-squared (AARS) ≤ 0,05. Model layak jika rasio kontribusi R-square (RSCR) minimal 0,07. Model layak jika Tenenhaus GoF minimal 0,1.

Pengujian hipotesis menggunakan nilai koefisien (β) dan p-Value. Signifikan jika koefisien tidak sama dengan nol dan p-value maksimal 0,05. Tidak signifikan jika koefisien sama dengan nol dan derajat kesalahan p-value > 0,05.

Hasil

Responden

Responden sebagian besar perempuan. Usia antara 20 sampai dengan 60 tahun dimana yang terbanyak berusia lebih dari 40 tahun. Data responden selengkapnya disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Jumlah	Persen
<i>Jenis Kelamin</i>		
- Perempuan	76	61
- Laki-laki	48	39
<i>Usia</i>		
- 20 - 30 Tahun	36	29
- 31 - 40 Tahun	30	24
- 41 - 50 Tahun	50	40
- 51 - 60 Tahun	8	7
<i>Jenis Karyawan</i>		
- Karyawan Swasta	121	98
- Karyawan BUMN	3	2

Sumber: Data diolah, 2022

Uji Instrumen

Variabel produktivitas valid dan reliabel meskipun terdapat dua indikator yang cross loadingnya kurang dari 0,7. Kompetensi profesional, disiplin dan kepemimpinan masing-masing dengan 4 indikator seluruhnya valid dan reliabel. Hanya ada satu indikator pada kompetensi profesional dengan nilai cross loading kurang dari 0,7.

Tabel 3. Instrumen Variabel

Variabel dan Indikator	Loading	Composite	Cronbach's
Produktivitas		0,853	0,792
Pro01 Hasil pekerjaan melebihi target	0,573		
Pro02 Pekerjaan tidak ada komplain	0,596		
Pro03 Waktu Pekerjaan lebih cepat	0,728		
Pro04 Hasil pekerjaan sesuai jumlah	0,779		
Pro05 Hasil pekerjaan berkualitas	0,770		
Pro06 Pekerjaan tepat waktu	0,743		
Kompetensi profesional		0,877	0,809
Kom01 Menguasai bidang pekerjaan	0,839		
Kom02 Memiliki keterampilan yang baik	0,907		
Kom03 Sesuai kemampuan dan keahlian	0,794		
Kom04 Memiliki kemampuan yang lebih	0,644		
Disiplin		0,862	0,785
Dis01 Hadir tepat waktu	0,819		
Dis02 Mematuhi peraturan	0,825		
Dis03 Mengikuti perintah atasan	0,702		
Dis04 Memakai seragam kerja	0,771		
Kepemimpinan		0,899	0,848
Pim01 Memberikan bimbingan yang baik	0,877		
Pim02 Memberikan pekerjaan sesuai target	0,880		
Pim03 Memberikan arahan dalam bekerja	0,714		
Pim04 Memberikan contoh yang baik	0,842		

Sumber: Rangkuman teori, 2022

Uji Persyaratan Analisis

Seluruh variabel memenuhi persyaratan normalitas dimana data variabel berdistribusi normal sebagaimana tabel 4. Seluruh variabel memenuhi persyaratan multikolinieritas dengan diperolehnya nilai Full Collin < 3,3.

Tabel 4. Uji Persyaratan

Variabel	Skewness	Full Collin VIF
Produktivitas	0,413	2,326
Kompetensi Profesional	-0,127	1,980
Disiplin	0,223	1,842
Kepemimpinan	-0,242	1,781

Sumber: Rangkuman teori, 2022

Uji Model

Model penelitian memiliki kelayakan yang tinggi dimana hasil analisis telah memenuhi persyaratan kelayakan. Kelayakan yang tinggi dapat dilihat dari GoF yang lebih dari 0,35. P-value rata-rata koefisien jalur, R-Square dan Adjusted R-Square kurang dari 0,05.

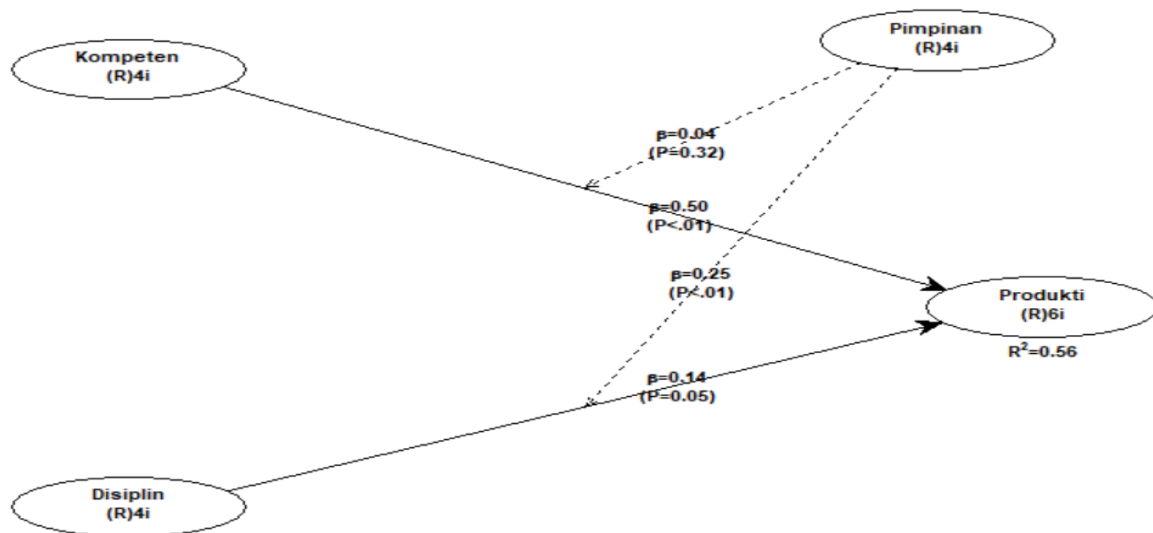
Tabel 5. Ukuran Kelayakan

Ukuran	Syarat	Hasil
Rata-rata koefisien jalur	$P \leq 0.05$	0.234, $P < 0.002$
Rata-rata adjusted R-squared	$P \leq 0.05$	0.545, $P < 0.001$
Rata-rata R-squared	$P \leq 0.05$	0.560, $P < 0.001$
Rasio kontribusi R-squared	≥ 0.7	1.000
Statistical suppression ratio	≥ 0.7 , ideally = 1	1.000
Tenenhaus GoF	≥ 0.1	0.678, large

Sumber: Output WarpPLS, 2022

Uji Hipotesis

Hasil analisis berupa model penelitian yaitu kepemimpinan dalam memoderasi kompetensi profesional dan disiplin terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat pada gambar 2 dan tabel 6. Kompetensi profesional terhadap produktivitas signifikan. Kepemimpinan tidak signifikan sebagai pemoderasi kompetensi profesional terhadap produktivitas. Disiplin terhadap produktivitas tidak signifikan. Kepemimpinan signifikan sebagai pemoderasi disiplin terhadap produktivitas.



Gambar 2. Hasil

Tabel 6. Pengujian Hipotesis

Alur	Koefisien	Sig.	Hasil
Kompetensi Profesional → Produktivitas	0,501	<0,001	Signifikan
Kepemimpinan * Kompetensi Profesional → Produktivitas	0,042	0,318	Tidak Signifikan
Disiplin kerja → Produktivitas	0,104	0,054	Tidak Signifikan
Kepemimpinan * Disiplin kerja → Produktivitas	0,251	0,002	Signifikan

Sumber: *Output WarpPls, 2022*

Pembahasan

Kompetensi Profesional Terhadap Produktivitas

Kompetensi profesional secara positif mempengaruhi produktivitas karyawan. Karyawan yang menguasai bidang pekerjaannya serta memiliki keahlian dan keterampilan yang lebih di atas rata-rata dibandingkan dengan karyawan lainnya memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Semakin ahli dan terampil seorang karyawan dibidang pekerjaannya maka akan semakin tinggi pula produktivitas karyawan tersebut.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Ismail dan Abidin, 2010) dimana kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain (Wang, 2007) yang juga menyatakan kompetensi dan kinerja saling mempunyai hubungan yang positif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional harus dimiliki karyawan agar lebih produktif. Oleh karena itu suatu organisasi atau perusahaan perlu membuat standar kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh karyawannya, agar karyawan yang belum memiliki kemampuan standar kompetensi profesional dapat diberikan pelatihan atau bimbingan sehingga pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut meningkat yang berujung kepada peningkatan produktivitas karyawan itu sendiri. Jika suatu organisasi atau perusahaan tidak memiliki standar kompetensi yang ditetapkan maka produktivitas kerja karyawan yang diharapkan tidak akan tercapai.

Kepemimpinan Sebagai Pemoderasi Kompetensi Profesional Terhadap Produktivitas

Kepemimpinan sebagai pemoderasi kompetensi profesional terhadap peningkatan produktivitas tidak signifikan. Baik buruknya kepemimpinan tidak berdampak pada kuat lemahnya pengaruh kompetensi profesional terhadap produktivitas. Kuat lemahnya pengaruh kompetensi profesional terhadap produktivitas tidak tergantung ada tidaknya bimbingan dan arahan pimpinan kepada karyawan di organisasi tersebut.

Temuan ini secara tidak langsung menguatkan temuan sebelumnya (Maulidar, Musnadi, & Yunus, 2012), dimana kepemimpinan secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Upaya pimpinan memberikan bimbingan, arahan dan contoh kepada karyawan atas dasar perbedaan kompetensi profesional karyawan tidak tepat

dilakukan. Penegasan adanya target tugas oleh pimpinan kepada karyawan atas dasar kompetensi profesional yang dimilikinya juga tidak tepat.

Disiplin Terhadap Produktivitas

Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja seorang karyawan seperti hadir tepat waktu, mentaati semua peraturan perusahaan serta mematuhi semua perintah atasan tidak berdampak pada produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Tinggi rendahnya disiplin karyawan tidak mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas karyawan tersebut.

Penelitian ini bertentangan dengan sebelumnya (Ilham, 2010) dimana disiplin positif mempengaruhi produktivitas. Temuan ini menunjukkan ketepatan waktu kehadiran dan kepatuhan pemakaian seragam misalnya tidak mempengaruhi waktu penyelesaian tugas. Ketaatan karyawan juga tidak mempengaruhi penyelesaian tugas karyawan. Upaya mendisiplinkan karyawan dengan menutut karyawan agar selalu datang tepat waktu dan mematuhi semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan serta menjalankan semua instruksi atau perintah atasan tidak efektif untuk mendorong produktivitas karyawan.

Kepemimpinan Sebagai Pemoderasi Disiplin Terhadap Produktivitas

Kepemimpinan positif memoderasi disiplin karyawan terhadap produktivitas kerja. Kepemimpinan dalam organisasi akan memperkuat peran disiplin kerja dalam mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pemimpin yang memberikan bimbingan yang baik, memberikan arahan yang jelas serta memberikan contoh yang baik kepada bawahannya akan memperkuat pengaruh disiplin karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Hasil penelitian ini secara tidak langsung bertentangan dengan temuan sebelumnya (Rumondor, 2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Kepemimpinan dalam penelitian ini tidak secara langsung mempengaruhi produktivitas tetapi menjadi pemicu munculnya produktivitas. Kepemimpinan menjadi kontrol kedisiplinan karyawan sehingga mempengaruhi produktivitasnya. Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi sangat diperlukan secara tidak langsung dalam menunjang produktivitas karyawan. Kepemimpinan yang baik perlu diupayakan terus menerus dengan maksud agar disiplin karyawan semakin kuat perannya dalam upaya peningkatan produktivitas kerja.

Kesimpulan

Kompetensi profesional positif mempengaruhi produktivitas tetapi disiplin tidak berpengaruh. Semakin kompeten seorang karyawan dalam bidang tugasnya maka akan semakin tinggi tingkat produktivitasnya. Kepemimpinan tidak memoderasi kompetensi profesional terhadap produktivitas. Kepemimpinan positif memoderasi disiplin karyawan terhadap produktivitas.

Organisasi atau perusahaan hendaknya menetapkan standar kemampuan dan keahlian karyawan sehingga karyawannya memiliki standar kompetensi profesional agar produktivitas kerja semakin meningkat. Kepemimpinan yang baik diperlukan dalam rangka memperkuat pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja. Penelitian lanjutan diharapkan membahas faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan diluar variabel kompetensi profesional dan disiplin kerja karyawan. Faktor-faktor lain yang dimaksud diantaranya kompensasi, penghargaan (reward), gaya kepemimpinan, promosi dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

- Daryanto (2012) *Model Pembelajaran Inovatif*. Yogyakarta: Gava Media
- Hasibuan (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Ilham. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja, Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. FUMIRA Semarang. *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ismail, & Abidin. (2010). Impact of Workers, Competence On Their Performance In The Malaysian Private Service Sector. *Business and Economic Horizons*, 2(2), pp:25-36
- Sari, K. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi–BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303-311
- Marwanto. (2010). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sentral swalan di Kendal. *Skrripsi Prodi Manajemen FEB*. UDINUS.
- Musnadi, M. & Yunus. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. vol. 1, (1), Agustus 2012
- Mulyadi. (2010). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia bandung Perkasa. *Jurnal Manajerial*. vol 9 (17)
- Narimawati. (2010:75). *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi*. Jakarta : Genesis
- Riyanto, (2019), Elbandiansyah. (2019:250). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH
- Rumondor. (2013). Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. vol. 1 (4) Desember 2013
- Soedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta.
- Supriyadi. (2017). The Impact of Motivation, Job Satisfaction, and Work Environment oh The Employee Perfomance in Healthcare Service. *International Jurnal Of Scientific & Technology Research* volume 6.
- Supriyanto. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja, *Jurnal Economia*, Vol. 11 (2)
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Umar, suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

- Wang. (2007). His-Kong Chin. 2007. A Study on the Relationships among Knowledge Management, Situational Factors, Professionals’Core Competencies and Job Performance-Talking the Vocational Training Centers and Employment Service Centers as Example. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. Vol 3 (2).
- Wasti. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam. [http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2017/01/pin_wasti_pengaruh%20\(01-31-17-01-32-02\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2017/01/pin_wasti_pengaruh%20(01-31-17-01-32-02).pdf)