

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT MAHADANA ASTA BERJANGKA CABANG KUNINGAN JAKARTA SELATAN

Dese Rahmat Putra Jaya Gulo¹, Faisal Romdonih²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ¹ gulodeserahmat@gmail.com

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ² dosen01174@unpam.ac.id

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of leadership style and work productivity on work productivity. At PT Mahadana Asta Berjangka, Kuningan Branch, South Jakarta. The population and sample in this research were all employees at PT Mahadana Asta Berjangka, Kuningan Branch, South Jakarta, totaling 90 employees. The research method used is a quantitative method, a data collection method by distributing questionnaires which are processed using regression analysis. The tests used research instruments are validity and reliability. Multiple linear regression, correlation, determination and hypothesis using the t (partial), F(simultaneous) with SPSS 23. The research results for the Leadership Style variable (X1) have a ttest value of 4.301 while ttable is 1.666 with the regression equation $Y=9.915+0.377X1$. This means that the Leadership Style variable (X1) has a positive effect on Work Productivity (Y), and significant results were obtained showing a value of $0.000 < 0.05$. The Work Discipline variable (X2) has a t value of 3.812 > ttable 1.666 with a regression of $Y=9.915+0.391X2$. This means that the Work Discipline variable (X2) has a positive effect on Work Productivity (Y), and significant results were obtained showing a sig value of $0.000 < 0.05$. The results of simultaneous statistical tests can be concluded that the F value is 36.354 with a significance of 0.000, while the Ftable is 3.10 with multiple linear regression analysis $Y=9.915+0.377X1+0.391X2$. So use a significant limit of 0.05. The correlation value is 0.675, this shows that there is a strong relationship and the contribution of the independent variable's influence is 46% on Work Productivity (Y) at PT Mahadana Asta Berjangka, Kuningan Branch, South Jakarta.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Work Productivity

Abstrak

Tujuan dari penelitian yang penulis lakukan adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Serta untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada PT.Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan yang berjumlah 90 karyawan. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif, metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah dengan menggunakan

analisis regresi. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Uji regresi linier berganda, uji korelasi, uji determinasi dan uji hipotesis menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan) dengan bantuan Software SPSS 23 for Windows. Hasil penelitian variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai thitung 4,301 sedangkan ttabel 1,666 dengan persamaan regresi $Y=9,915+0,377X1$. Hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y), dan diperoleh hasil signifikan yang menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai thitung 3,812 > ttabel 1,666 dengan regresi $Y=9,915+0,391X2$. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y), dan diperoleh hasil signifikan yang menunjukkan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hasil uji statistik secara simultan dapat disimpulkan nilai Fhitung sebesar 36,354 dengan signifikan 0,000 sedangkan Ftabel 3,10 dengan analisis regresi linier berganda $Y=9,915+0,377X1+0,391X2$. Maka menggunakan batas signifikansi 0,05. Nilai korelasi sebesar 0,675, hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat dan kontribusi pengaruh variabel bebas sebesar 46% terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT.Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja.

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi perusahaan sebagai salah satu bentuk sebuah organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan tersebut telah mempunyai modal cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia ialah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya pada perusahaan, dengan harapan bahwa suatu saat perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam ruang lingkup usahanya.

Pengertian Sumber Daya Manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian secara mikro dan secara makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis, menemukan bahwa tingkat produktivitas kerja pada perusahaan PT Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan masih belum memenuhi target perusahaan mulai dari tahun 2018-2020. Survei ini dilakukan untuk mengetahui apa yang menyebabkan produktivitas tersebut menurun dari tahun ke tahun.

Adapun tabel perkembangan produktivitas kerja pada PT Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan dari tahun 2018-2020 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Produktivitas Karyawan PT Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan Tahun 2018-2020

Penilaian Kerja	Unsur	Total Karyawan	Target 100 %	2018	2019	2020
				%	%	%
Penilaian Kerja	Kualitas	90	100 %	25,21	32,89	32,37
	Kuantitas	90	100 %	24,92	25,65	25,17
	Pelaksanaan	90	100 %	25,21	23,02	22,30
	Tanggung Jawab	90	100 %	24,64	14,42	13,66
Rata-rata				100%	96%	93%

Sumber : PT.Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil Produktivitas Tahun 2018 PT Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan

menunjukkan rata-rata pencapaian 100% yang terhitung sangat baik yang dimana mencapai target kerja karyawan sangat baik, namun di tahun 2019 mengalami penurunan dengan rata-rata 96% yang terhitung baik namun terjadi penurunan kembali pada Tahun 2020 dengan rata-rata 93% yang di kategorikan kurang baik yang di mana ini semua menjadi perhatian oleh pihak PT Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan mengenai produktivitas karyawan yang mengalami penurunan dari tahun ke tahun.

Rendahnya produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi, masih merupakan masalah yang aktual untuk dikaji dan diteliti. Produktivitas selalu diarahkan pada bagaimana melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektivitas dan efisiensi. Sesuatu dikatakan efektif bila pemanfaatan berbagai aspek benar-benar tepat sasaran, dikatakan efisien jika apa yang dilakukan mempertimbangkan aspek biaya dan sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang mempengaruhi Produktivitas pada perusahaan adalah gaya kepemimpinan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin didalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik serta dapat menciptakan rasa keadilan bagi karyawan.

Apriyanto (2020:33) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga merupakan hal yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan karena sebagai penggerak karyawan agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar maka harus diusahakan agar adanya disiplin yang baik, dengan ini disiplin menjadi suatu yang sangat penting bahwasannya produktivitas dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan, apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun.

Seiring penjelasan di atas, PT Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan merupakan perusahaan Pialang berjangka dengan

produk Investasi yang bergerak di bidang jasa keuangan yang menyediakan layanan Investasi. PT Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan menyadari untuk dapat bersaing maka tidak dapat cepat berpuas diri terutama hasil kerja para karyawannya saat ini. Oleh karena itu perusahaan merasa perlu untuk terus mendorong para karyawannya untuk bekerja dengan segenap kemampuan terbaik mereka agar mampu mengiringi perusahaan dalam persaingan dan menghantarkan pada kesuksesan.

Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Demikian halnya pada perusahaan PT Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan, pasti perlu memperhatikan segala permasalahan mengenai produktivitas kerja karyawan sehingga tidak terjadi hal-hal yang merugikan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, arogan, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, bisa menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap pimpinannya yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalas-malasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan dari pra-survei yang penulis laksanakan pada tanggal, 01 Desember 2023 kepada 50 karyawan mengenai faktor-faktor Gaya kepemimpinan yang mempengaruhi menurunnya produktivitas kerja para karyawan yang bekerja pada PT Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan, mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2
 Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan Pada PT Mahadana Asta Berjangka
 Cabang Kuningan Jakarta Selatan

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban		Presentase %	
			Setuju	Tidak Setuju	S	TS
1	Pengaruh ideal	Pemimpin bertindak sebagai teladan bagi karyawan	36	14	72%	28%
2	Motivasi yang menginspirasi	Pemimpin menginspirasi karyawan lewat motivasi	19	31	38%	62%
3	Rangsangan Intelektual	Pemimpin mendukung karyawan ketika berhadapan dengan masalah	20	30	40%	60%
4	Pertimbangan yang diadaptasi	Pemimpin bertindak sebagai pelatih untuk membantu karyawan dalam mewujudkan yang diinginkan	20	30	40%	60%
Total			50		100%	

Sumber: Pra-survei dengan 50 karyawan, 2023

Setiap karyawan yang menjadi responden diperbolehkan untuk menjawab dengan

memberikan tanda centang pada setiap pernyataan faktor-faktor kepemimpinan di PT Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan. Responden dalam survey adalah karyawan yang bekerja di atas dua tahun yang diberikan angket pra-survei, karena penelitian ini ingin memfokuskan faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan.

Hasil pra-survei tersebut, terlihat bahwa faktor tertinggi Gaya Kepemimpinan adalah pada pernyataan pemimpin bertindak sebagai teladan bagi karyawan yaitu sebanyak 36 orang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang disampaikan, faktor paling kecil yang mendukung Gaya kepemimpinan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pada pernyataan pemimpin menginspirasi karyawan lewat motivasi yaitu sebanyak 19 orang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang disampaikan. Pemimpin belum mampu menginspirasi karyawan lewat motivasi, hal ini terlihat dari hasil pra-survei dimana karyawan yang menjadi responden menjawab tidak setuju terhadap pernyataan yang disampaikan. Selain itu pemimpin belum mampu mendukung karyawan ketika berhadapan dengan masalah dan pemimpin juga belum mampu menjadi pelatih dalam mewujudkan yang diinginkan karyawan, hal ini terlihat dari hasil pra-survei dari pernyataan tersebut mayoritas karyawan tidak setuju.

Mengacu pada hasil pra-survei yang penulis lakukan terdapat fenomena yang muncul mengenai gaya kepemimpinan yang perlu dikaji lebih dalam permasalahan mengenai gaya kepemimpinan yang berada pada PT Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan. Selain kepemimpinan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, faktor lain adalah Disiplin. Karena disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi".

Berdasarkan data yang penulis dapatkan melalui keterangan HRD (Human Resource

Development) PT Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pada perusahaan PT Mahadana Asta Berjangka masih belum sesuai dengan aturan perusahaan salah satunya adalah ketidakhadiran yang cenderung meningkat seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3
Data Presensi Karyawan PT Mahadana Asta Berjangka
Pada Tahun 2018 – 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan			Terlambat			Tanpa Keterangan			Cuti		
		2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
1	Januari	90	70	50	10	13	15	6	8	10	6	8	9
2	Februari	90	70	50	7	9	11	4	5	6	6	7	7
3	Maret	90	70	50	5	6	8	6	7	7	5	4	8
4	April	90	70	50	10	11	12	7	7	8	4	6	6
5	Mei	90	70	50	7	9	11	5	6	7	4	5	7
6	Juni	90	70	50	7	9	12	4	6	5	3	5	6
7	Juli	90	70	50	5	7	8	3	5	6	4	7	8
8	Agustus	90	70	50	4	6	8	7	8	8	6	7	9
9	September	90	70	50	4	5	6	5	6	6	6	5	7
10	Oktober	90	70	50	6	6	8	6	6	7	5	6	8
11	November	90	70	50	5	8	7	6	7	8	6	4	6
12	Desember	90	70	50	8	9	7	8	8	9	7	9	11
Total		1080	840	600	78	98	113	67	79	87	62	73	92

Sumber: HRD PT. Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan

Berdasarkan dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat disiplin karyawan PT Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan tidak sesuai dengan tingkat kedisiplinan yang berlaku. Contohnya bolos pada saat jam kerja, istirahat lebih awal, meninggalkan ruang kerja tanpa surat tugas. Hal ini di karenakan kurangnya pemahaman karyawan pada tingkat kedisiplinan yang berlaku di PT Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan dan rendahnya tingkat motivasi karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku, sehingga dapat mengakibatkan produktivitas karyawan kurang baik.

Dampak dari tidak disiplinnya karyawan adalah penurunan produktivitas, sehingga karyawan tidak merasa puas terhadap hasil kerjanya, dan target perusahaan tidak tercapai secara maksimal. Jadi disiplin kinerja ini sekiranya memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan. Oleh karena itu, pimpinan dapat mendorong karyawan agar memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya supaya dapat mencapai produktivitas yang ditentukan sehingga tercapai tujuan dari PT Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sigma Cipta

Caraka di Bsd Kota Tangerang Selatan. Erna erna siska yunanti. Vol. 2 no. 1 (2024): january ISSN: 2985-4768 Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,388 + 0,217X_1 + 0,581X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 63,7% sedangkan sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(71,195 > 2,720)$. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. J&T Teknologi Express-Sdp Pondok Aren.

Hadyati Harras Devi Fitriana Wilandari Sinta Sulistiani Vol. 6 No. 2 (2023): scientific journal of reflection: Economic, Accounting, Management, & Business ISSN: 2615-3009 Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT J&T Technology Express-SDP Pondok Aren, hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 13,105 + 0,197X_1 + 0,332X_2$. Koefisien determinasi sebesar 39,2%, begitu pula nilai F hitung $19,917 > F$ tabel 3,14 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang.

La jimu, benyamin buntu, muhamad ohorela vol 15 no 2 (2023): jeb vol 15 nomor 2 juli 2023 / jurnal volume 15 nomor 2 juli 2023 ISSN: 2086-4515 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis tentang kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang, dapat diterima. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

Faisal Romdonih, JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan: Vol. 5 No. 7 (2022): JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan) ISSN: 2202-2206 Hasil uji signifikan menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,417 > t_{tabel} 1,671$ dengan demikian maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Café D'malaka Soppeng.

Umar Umar Puji Rahmah Nurindah Novianti Vol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah METANSI "Manajemen dan Akuntansi" ISSN: 2621-4547 Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Café D'Malaka Kabupaten Soppeng, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Café D'Malaka Kabupaten Soppeng. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel.

Ni Made Omita Sari R. Tri Priyono Budi Santoso I Ketut Sirna Vol. 17 No. 1 (2022): Jurnal Ekonomi dan Pariwisata ISSN: 1979-6069 Secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, diperoleh nilai F-hitung $14,773 > F$ -tabel 2,7 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD. Bagong Kediri.

Elok Rahma Sarita, VOL. 2 NO. 2 (2022): JUNI: JURNAL EKONOMI DAN MANAJEMEN ISSN: 2962-4444 Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bagong Kediri. Nilai signifikan $0,002 < 0,05$, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bagong Kediri. Nilai signifikan $0,001 < 0,05$, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bagong Kediri. Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan DI PT. Porous Technology Indonesia.

Azida Sakti, Rifda Fitrianty Vol. 4 No. 4 (2022): Jurnal Pendidikan dan Konseling ISSN: 2685-9351 Hasil koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,788 pada variabel terikat produktivitas kerja, berarti persentase pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 78,8%. Koefisien determinan sebesar 0,738 untuk variabel terikat kinerja karyawan, berarti persentase pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan kerja, produktivitas

kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 73,8%. Pengaruh Kepemimpinan dan Absensi Fingerprint terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. KOMITRAN DO GUNUNGKIDUL Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderating.

Cahyani, F. N., & Rokhman, N. Vol 2, No 2 (2022). ISSN: 2721-3102 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan, penerapan model absensi sidik jari berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepemimpinan dan produktivitas kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan model absensi sidik jari dan produktivitas kerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan

data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor

predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Pernyataan	Nilai Korelasi (rhitung)	r tabel	Pengujian	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0.598	0,207	rhitung > r tabel	Valid
	2	0.378			Valid
	3	0.311			Valid
	4	0.470			Valid
	5	0.441			Valid
	6	0.543			Valid
	7	0.460			Valid
	8	0.569			Valid
	9	0.467			Valid
	10	0.469			Valid
Variabel	Pernyataan	Nilai Korelasi (rhitung)	r tabel	Pengujian	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	1	0.438	0,207	rhitung > r tabel	Valid
	2	0.362			Valid
	3	0.254			Valid
	4	0.464			Valid
	5	0.374			Valid
	6	0.502			Valid
	7	0.342			Valid
	8	0.447			Valid
	9	0.456			Valid
	10	0.494			Valid
Variabel	Pernyataan	Nilai Korelasi (rhitung)	r tabel	Pengujian	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	1	0.523	0,207	rhitung > r tabel	Valid
	2	0.479			Valid
	3	0.398			Valid
	4	0.372			Valid
	5	0.460			Valid
	6	0.493			Valid
	7	0.550			Valid
	8	0.607			Valid
	9	0.469			Valid
	10	0.278			Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini adalah valid yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai Pearson Correlation positif dan lebih besar dari pada nilai r tabel = 0,207.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9
 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Items	Standar	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Otokratis	0,614	10	0,60	Reliabel
Disiplin	0,469	10		Reliabel
Produktivitas	0,580	10		Reliabel

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada masing-masing variabel lebih besar dari pada standar (0,60) artinya instrumen yang digunakan reliabel

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.10
 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17813708
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.052
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.182 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji statistik pada One-Sample Kolmogorov-Smirnow tersebut dapat terlihat bahwa data terdistribusi dengan normal, karena Asymp. Sig. (2-tailed) pada tabel tersebut >0,05

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.11
 Uji Multikolinieritas

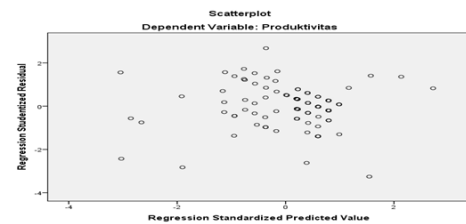
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	Kepemimpinan	.701 1.427
	Disiplin	.701 1.427

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukan semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih besar dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel yang nilainya dari 90% dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi ini.

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah 2024

Gambar 4.4
 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan gambar histogram di atas menunjukkan bahwa berdasarkan output Scatterplots di ketahui bahwa: Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik tidak hanya mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat dipenuhi

4) Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut

Tabel 4.12
 Uji Autokorelasi Antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin (X2) dengan Variabel Produktivitas (Y)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.675 ^a	.455	.443	2.20303	1.775

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah 2024

5) Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.14
 Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.915	3.921	2.529	.013
	Kepemimpinan	.377	.088	4.301	.000
	Disiplin Kerja	.391	.102	3.812	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah 2024

Dari hasil pengolahan data maka didapat model persamaan regresi dalam penelitian ini: $Y = 9,915 + 0,377X1 + 0,391X2$

Hasil persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Dapat diketahui bahwa nilai konstan yaitu 9,915 menunjukkan bahwa apabila Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai 0, maka nilai Produktivitas Kerja (Y) sebesar 9,915.
2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,377 bertanda positif yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah antara variabel Produktivitas Kerja dengan Kepemimpinan, artinya jika nilai variabel Kepemimpinan naik 1 satuan, maka nilai Produktivitas Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,377.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,391 bertanda positif yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah antara variabel Produktivitas Kerja dengan disiplin kerja, artinya jika nilai variabel disiplin kerja naik 1 satuan, maka nilai Produktivitas Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,391

Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Sehingga, jika nilai Gaya Kepemimpinan (X1) naik maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat.

- b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 22 diatas dapat diketahui variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai thitung 3,812 > ttabel 1,666. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y), dan diperoleh hasil signifikan yang menunjukkan nilai sig 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H2 diterima, artinya variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Sehingga, jika nilai Disiplin Kerja (X2) naik maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat

d. Uji Hipotesis

Tabel 4.16
 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.915	3.921		2.529	.013
	Kepemimpinan (X1)	.377	.088	.406	4.301	.000
	Disiplin (X2)	.391	.102	.360	3.812	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)
 Sumber: Data diolah 2024

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)
 Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 23 diatas dapat diketahui variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai thitung 4,301 sedangkan ttabel 1,666. Hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y), dan diperoleh hasil signifikan yang menunjukkan nilai 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, artinya variabel Gaya

Tabel 4.17
 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	352.881	2	176.441	36.354	.000 ^b
	Residual	422.241	87	4.853		
	Total	775.122	89			

a. Dependent Variable: Produktivitas
 b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepemimpinan
 Sumber: Data diolah 2024

Diketahui bahwa pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai Fhitung sebesar 36,354 dengan signifikansi 0,000 sedangkan Ftabel 3,10. Maka menggunakan batas signifikansi 0,05, hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

- e. Uji Koefisien Korlasi

Tabel 4.15
Uji korelasi R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.455	.443	2.203

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepemimpinan
Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka (R) sebesar 0,675. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

f. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Untuk menghitung besarnya kontribusi Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT.Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan. Hasil pengolahan data dari program SPSS 23 diperoleh koefisien determinasi pada tabel diatas koefisien korelasi person dengan mempergunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100$$

Sumber: Sugiyono(2015)

$$= (0,675)^2 \times 100$$
$$= 46\%$$

Dari hasil diatas maka Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 46% terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan PT Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 46\% = 54\%$, disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada Bab IV maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) yang dibuktikan dengan persamaan regresi $Y=9,915+0,377X1$ dan nilai thitung 4,301 sedangkan ttabel 1,666. Hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan

(X1) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y), dan diperoleh hasil signifikan yang menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

- b. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) yang dibuktikan dengan nilai $Y=9,915+0,391X2$ dan memiliki nilai thitung $3,812 > ttabel 1,666$. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y), dan diperoleh hasil signifikan yang menunjukkan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).
- c. Hasil uji statistik secara simultan dapat diketahui variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja yang dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 36,354 dengan signifikansi 0,000 sedangkan Ftabel 3,10. Maka menggunakan batas signifikan 0,05, hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja terbukti. Dengan persamaan regresi linier berganda $Y=9,915+0,377X1+0,391X2$. Nilai korelasi sebesar 0,675, hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat dan kontribusi pengaruh variabel bebas sebesar 46% terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Karyawan PT Mahadana Asta Berjangka Cabang Kuningan Jakarta Selatan..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Simarmata, P, M, H, Dkk. (2022). Teori Organisasi Dan Manajemen. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- [3] Sosiatri, Rob, Khair, I. O. (2021). Perencanaan Dan Pembangunan Sdm. Banten: Amal Insani Publisher.

- [4] Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Aries. Susanty. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang*. Tesis.
- [6] Brigita R.T. (2015). "Pengaruh Disiplin. Kepemimpinan. Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Sulut". *Jurnal Vol.3 No.2 Juni 2015 Hal. 787-797*.
- [7] Brigita. Tumilaar. (2015). *Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Sulut*. *Jurnal. Issn 2303-1174. Emba. 787. Vol.3 No.2*.
- [8] Cahyani, F. N., & Rokhman, N. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Absensi Fingerprint Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Komitrando Gunungkidul Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating*. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 2(2), 233*
- [9] Darmadi, D., Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan*. *Jurnal Arastirma, 2(2), 286*.
- [10] Dede Andi. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mcdonald Bintaro*. *Jurnal Ekonomi Efektif. Issn: 2622-8882, E-Issn: 2622-9935. Vol. 3. Vol. 3, No. 3, April 2021*.
- [11] Erna, E., & Yunanti, S. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sigma Cipta Caraka Di Bsd Kota Tangerang Selatan*. *Journal Of Reseach And Publication Innovation, 2(1), 137-145*
- [12] Fitria. Dwia. (2015). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Sumberpandan Kabupaten Jember*. Tesis Fakultas Ekonom, Universitas Muhammadiyah Jember.
- [13] Ghozali. I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang. Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [14] Handayani, R., & Soliha, V. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gunung Agung Tangerang Selatan*. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(2), 166*.
- [15] Handoko T. H. (2013). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Bpfe.
- [16] Harras, H., Wilandari, D. F., & Sulistiani, S. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. J&T Teknologi Express-Sdp Pondok Aren*. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business, 6(2), 390-398*.
- [17] Hasibuan. S.P. (2015). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan. Haji Masagung.
- [18] Hasibuan. S.P. (2017). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan. Haji Masagung.
- [19] Istijanto. (2013). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [20] Jimu, L., Buntu, B., & Ohorela, M. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 15(2), 110-120*.
- [21] Jublina Oktora, Hestu Nugroho Warasto, Ali Zaeinal Abidin Asridah Warni Tanjung, Muhammad Gandung (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Pamulang *Jurnal Lokabmas Kreatif Vol.02,No.01,Maret 2021 Hal. 15-19*.