



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY

Muhamad Hery Al Ghifari¹, Maghfiroh Yanuarti²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : heryalghifari15@gmail.com¹, dosen01089@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 26-01-2025

Revised : 28-01-2025

Accepted : 30-01-2025

Published: 01-02-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Discipline and Leadership Style on Employee Productivity at PT. Lembayung Ningrum, Tangerang City, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative descriptive. The respondents used were employees of PT. Lembayung Ningrum, Tangerang City, totaling 70 respondents. The results of the study indicate that; (1) Work Discipline partially has an effect on Employee Productivity at PT. Putri Lembayung Ningrum, Tangerang City, reinforced by the results of partial hypothesis testing (t-test), obtained a t_{count} value of 11.627 > t_{table} 1.667. (2) Leadership Style partially has an effect on Employee Productivity at PT. Putri Lembayung Ningrum, Tangerang City, reinforced by the results of partial hypothesis testing (t-test), obtained a t_{count} value of 10.021 > t_{table} 1.667. (3) Work Discipline and Leadership Style simultaneously have an effect on Employee Productivity at PT. Putri Lembayung Ningrum, Tangerang City is strengthened by the results of simultaneous hypothesis testing (F test), obtaining a calculated F_{count} value of 68.443 > F_{table} 3.133.

Keywords : Work Discipline, Leadership Style, Employee Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Lembayung Ningrum Kota Tangerang, baik secara parsial dan juga secara simultan. Metode penelitian yang digunakan berjenis kuantitatif bersifat deskriptif. Responden yang digunakan adalah karyawan PT. Lembayung Ningrum Kota Tangerang yang berjumlah 70 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Putri Lembayung Ningrum Kota Tangerang diperkuat dengan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh nilai t_{hitung} 11,627 > t_{tabel} 1,667. (2) Gaya Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Putri Lembayung Ningrum Kota Tangerang diperkuat dengan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh nilai t_{hitung} 10,021 > t_{tabel} 1,667. (3) Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Putri Lembayung Ningrum Kota Tangerang diperkuat dengan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F), diperoleh nilai F_{hitung} 68,443 > F_{tabel} 3,133.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks perusahaan jasa sangat berfokus pada pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja untuk memberikan layanan berkualitas tinggi. Perusahaan jasa bergantung pada interaksi langsung antara karyawan dan pelanggan, sehingga



kualitas pelayanan sering kali terkait erat dengan kinerja SDM. Karyawan perusahaan jasa perlu dilatih secara berkelanjutan untuk memastikan mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan, baik dalam hal layanan pelanggan maupun aspek teknis yang terkait dengan industri tersebut. Pelatihan biasanya mencakup cara menangani keluhan pelanggan, meningkatkan keterampilan komunikasi, dan memberikan pelayanan yang konsisten.

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), berpendapat; “Produktivitas merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”. Produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa sumber daya yang digunakan, baik itu waktu, bahan, maupun tenaga kerja, dapat dimanfaatkan secara optimal untuk menghasilkan output yang maksimal. Dengan produktivitas yang lebih baik, tidak hanya terjadi penghematan dalam hal efisiensi sumber daya, tetapi juga terjadi perbaikan dalam teknik produksi dan sistem kerja. Hal ini juga berpengaruh terhadap tenaga kerja, di mana keterampilan mereka menjadi faktor utama.

Produktivitas karyawan dalam perusahaan layanan jasa sangat penting karena karyawan berperan langsung dalam memberikan layanan kepada pelanggan. Dalam industri jasa, karyawan adalah aset utama yang berinteraksi langsung dengan pelanggan, sehingga kualitas layanan yang mereka berikan secara signifikan mempengaruhi kepuasan pelanggan, reputasi perusahaan, dan keberhasilan bisnis. Produktivitas karyawan dalam perusahaan layanan jasa sangat mempengaruhi berbagai aspek penting, mulai dari kualitas layanan hingga pendapatan perusahaan. Karyawan yang produktif tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan, tetapi juga membantu perusahaan mengurangi biaya, meningkatkan daya saing, serta mempertahankan reputasi yang baik di pasar. Oleh karena itu, manajemen SDM di perusahaan jasa harus memberikan perhatian khusus untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Manajemen kinerja melibatkan serangkaian proses, termasuk perencanaan, pemantauan, penilaian, dan pemberian umpan balik kinerja untuk mendorong perbaikan yang berkelanjutan. Dalam konteks produktivitas karyawan, teori ini menekankan pentingnya penetapan tujuan yang jelas, pengembangan keterampilan melalui pelatihan, dan evaluasi berkala untuk memastikan keselarasan antara kinerja karyawan dan sasaran organisasi. Sementara itu, produktivitas karyawan mengacu pada kemampuan individu untuk menghasilkan output secara efisien dan efektif. Berdasarkan teori *Expectancy*, produktivitas dipengaruhi oleh faktor ekspektasi, instrumentalitas, dan valensi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik membantu karyawan dalam mengelola waktu dan tanggung jawab mereka secara efektif. Dalam perusahaan jasa, di mana interaksi dengan pelanggan sering kali bersifat langsung dan *real-time*, produktivitas menjadi sangat penting. Hal ini dapat membantu mengurangi risiko terjadinya konflik internal maupun eksternal, baik dengan rekan kerja maupun pelanggan. Disiplin kerja karyawan secara tidak langsung juga memengaruhi reputasi perusahaan di mata pelanggan. Karyawan yang bekerja secara disiplin cenderung menciptakan pengalaman positif bagi layanan perusahaan, yang dapat meningkatkan citra perusahaan. Pelanggan yang puas kemungkinan besar akan memberikan ulasan positif pada layanan jasa tersebut.



Dalam penelitian yang dilakukan oleh Andini, dkk (2019), terkait dengan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu, berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berbanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandra (2022), terkait dengan pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada PT. Kharisma Citatunggal), hasil penelitian membuktikan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja PT. Kharisma Citatunggal, sedangkan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja PT. Kharisma Citatunggal, Disiplin kerja membantu karyawan dalam mengelola prioritas kerja. Mereka dapat menentukan tugas yang lebih penting.

Menurut Sastrohadiwiryono (2017:291), mendefinisikan bahwa; “Disiplin kerja yakni, sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Kurangnya disiplin dalam mengikuti jadwal atau tenggat waktu dapat menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas dan kualitas layanan perusahaan. Misalnya, jika karyawan tidak mematuhi jadwal yang ditetapkan untuk penyusunan surat kertas pada paket wisata, hal ini tidak hanya menyebabkan pemborosan waktu dan sumber daya, tetapi juga dapat menimbulkan ketidakpuasan pelanggan karena keterlambatan dalam mendapatkan dokumen yang dibutuhkan.

Selain disiplin kerja penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, demikian pula gaya kepemimpinan dalam perusahaan atau organisasi merujuk pada cara seorang pemimpin mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap budaya organisasi, kinerja karyawan, dan hasil bisnis.

Gaya kepemimpinan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting karena mempengaruhi bagaimana sumber daya manusia dikelola, dikembangkan, dan diberdayakan di dalam organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dalam manajemen sumber daya manusia memiliki dampak yang besar pada kinerja dan pengembangan karyawan. Pemimpin yang efektif harus mampu mengenali gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan situasi dan kebutuhan tim mereka. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, dan mencapai tujuan strategis dengan lebih efektif.

Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2016:170), menyatakan; “Gaya kepemimpinan mencakup berbagai metode dan pendekatan yang digunakan oleh pemimpin untuk memotivasi dan mempengaruhi karyawan. Metode ini dapat bervariasi dari pendekatan otoriter yang lebih mengedepankan kontrol hingga pendekatan yang lebih kolaboratif dan demokratis.”

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2023), terkait dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Langgeng Jaya Fiberindo, berdasarkan hasil daripada penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Langgeng Jaya Fiberindo. Berbanding dengan penelitian yang



dilakukan oleh Chairyzha (2017), terkait dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebenunan Nusantara III, hasil penelitian membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Temuan ini mencerminkan area yang perlu diperhatikan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan gaya kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Secara keseluruhan, temuan ini mencerminkan area-area kritis yang perlu diperhatikan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan gaya kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, serta menyiapkan karyawan agar lebih siap menghadapi tantangan di tempat kerja. Penanganan yang tepat terhadap isu-isu ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Dengan menyiapkan karyawan agar lebih siap menghadapi tantangan di tempat kerja melalui pendekatan yang proaktif dan menyeluruh.

Pada pembahasan penelitian ini, dan sejalan dengan objek tujuan kajian yang difokuskan pada produktivitas di sektor perusahaan jasa travel yang tentunya harus memperhatikan khusus diberikan pada PT. Putri Lembayung Ningrum, di mana analisis mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Kajian daripada penelitian ini akan menyoroti berbagai aspek seperti disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang kemungkinan berkontribusi terhadap produktivitas karyawan. Dengan memahami hubungan ini, perusahaan diharapkan dapat mengimplementasikan strategi yang lebih efektif .

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti merasa termotivasi untuk melaksanakan penelitian ini dengan subjek, judul, dan variabel yang ditentukan sebagai berikut: **“Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Putri Lembayung Ningrum Kota Tangerang”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan pendahuluan dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Putri Lembayung Ningrum Kota Tangerang?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Putri Lembayung Ningrum Kota Tangerang?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Putri Lembayung Ningrum Kota Tangerang?



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, dengan berjudul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Putri Lembayung Ningrum Kota Tangerang”, menggunakan metode penelitian berjenis kuantitatif bersifat deskriptif. Lebih lanjut, menurut Sugiyono (2019:17), menjelaskan bahwa; “Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Lebih lanjut, penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2020:29), berpendapat; “Merupakan metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek diteliti berdasarkan data yang diperoleh”.

Dalam penelitian ini, metode kuantitatif deskriptif dipilih untuk menggambarkan dan mengukur secara objektif pengaruh disiplin kerja serta gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan di PT. Putri Lembayung Ningrum. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dengan data statistik yang diambil dari sampel yang representatif. Sedangkan metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran rinci mengenai fenomena yang terjadi dalam konteks organisasi tersebut.

Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:68), menyatakan bahwa; “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Terdapat dua variabel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian, hubungan antara kedua variabel ini dianalisis untuk memahami sejauh mana variabel independen berkontribusi terhadap variabel dependen, sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang valid dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Menurut Sugiyono (2019:69), berpendapat bahwa; “Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Adapun pada variabel bebas dalam penelitian ini; Disiplin Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) yang menjadi fokus subjek pembahasan pengaruhnya terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas Karyawan (Y).

Variabel dependen menurut Sugiyono (2019:69), menjelaskan bahwa; “Variabel dependen sering disebut dengan variabel terikat, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Adapun variabel dependen pada penelitian ini adalah Produktivitas Karyawan (Y). Berikut ini adalah tabel operasional variabel penelitian:


Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel Independen	Indikator	No. Kuesioner
Disiplin Kerja (X_1) <i>Sumber:</i> <i>Edy Sutrisno (2020:94)</i>	1. Peraturan Jam Kerja	1 dan 2
	2. Peraturan Berpakaian dan Tingkah Laku	3 dan 4
	3. Peraturan Standar Operasional Kerja	5,6 dan 7
	4. Larangan-Larangan	8, 9 dan 10
Gaya Kepemimpinan (X_2) <i>Sumber:</i> <i>Wibowo (2016:54)</i>	1. Energi Tinggi (<i>High Energy</i>)	1 dan 2
	2. Kepercayaan Diri (<i>Self Confidence</i>)	3 dan 4
	3. Kestabilan Emosi (<i>Stability</i>)	5 dna 6
	4. Integritas (<i>Integrity</i>)	7 dan 8
	5. Fleksibilitas (<i>Flexibility</i>)	9
	6. Kepekaan Terhadap Orang Lain (<i>Sensitivity to Others</i>)	10
Variabel Dependen	Indikator	No. Kuesioner
Produktivitas Karyawan (Y) <i>Sumber:</i> <i>Edy Sutrisno (2020:104)</i>	1. Kemampuan	1 dan 2
	2. Semangat Kerja	3 dan 4
	3. Meningkatkan Hasil	5 dna 6
	4. Pengembangan Diri	7 dan 8
	5. Efisiensi	9
	6. Mutu	10

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2019:65), menjelaskan bahwa; “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek ataupun subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, populasi yang menjadi objek penelitian mencakup keseluruhan karyawan di PT. Putri Lembayung Ningrum Kota Tangerang, yang terdiri dari karyawan tetap, kontrak, dan *outsourcing* dengan total 70 karyawan.

Menurut Sugiyono (2019:127), berpendapat; “Sampel adalah karakteristik atau bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Lebih lanjut, menurut Arikunto (2017:173), menegaskan bahwa; “Apabila subjek atau populasi kurang dari 100 (seratus), maka seluruh subjek maupun objek pada populasi penelitian, dapat menjadi sampel penelitian tersebut atau disebut sampel jenuh”. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini berdasarkan sampel jenuh dari keseluruhan populasi sebanyak



70 karyawan PT. Putri Lembayung Ningrum Kota Tangerang. Penggunaan sampel jenuh dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan representatif, karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel tanpa pengecualian. Dengan demikian, analisis yang dilakukan dapat mencerminkan kondisi sebenarnya dari populasi yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:137), berpendapat bahwa; “Pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Dalam penelitian ini pengumpulan data-data guna mendukung jalannya penelitian, antara lain dengan:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:142), berpendapat bahwa; “Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya”. Pada teknik ini, yaitu dengan cara mengajukan pernyataan-pernyataan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan kuesioner dan disertai dengan alternatif jawaban.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2018:145), berpendapat bahwa; “Observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”. Pada teknik ini, yaitu dengan cara melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung di lokasi penelitian.

3. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:137), berpendapat bahwa; “Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain yang tidak secara langsung terkait dengan pengumpulan data tersebut”. Dalam penelitian ini data sekunder yang berupa subjek penelitian mencakup pada jurnal (literatur), buku, penelitian terdahulu, dan teori-teori ahli. Adapun pada data sekunder yang berupa objek penelitian yaitu data jumlah karyawan, sejarah perusahaan, dan profil perusahaan.

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Normalitas Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:234), menjelaskan; “Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi secara normal atau mendekati normal”. Lebih lanjut, menurut Santoso (2018:50), menegaskan; “Dimana dinyatakan terdistribusi normal apabila data memperoleh nilai signifikansi $> 0,05$ ”.

Uji normalitas juga dapat digunakan dengan metode melihat penyebaran pada (titik) pada sumbu diagonal pada grafik *Probability Plot*. Adapun menurut Ghozali (2017:164), jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.



Uji Multikolinearitas Data Penelitian

Menurut Ghozali (2017:103), menjelaskan; “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen”.

Lebih lanjut, menurut Ghozali (2017:103), menjelaskan bahwa; Pada asumsi klasik multikolinearitas, penelitian mempunyai kriteria yang berdasarkan, dengan interpretasi sebagai berikut:

1. Jika nilai *Tolerance* kurang dari 0,1, ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut memiliki korelasi yang sangat tinggi dengan variabel independen lainnya, yang berarti terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai penghitungan *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih dari 10, ini menunjukkan bahwa multikolinearitas sangat tinggi, sehingga variabilitas dari koefisien regresi variabel independen meningkat secara signifikan akibat multikolinearitas.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji variabel bebas secara parsial pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 5% (0,05). Adapun rumus dalam penentuan t_{tabel} α = taraf 5% (0,05), dk (derajat kebebasan) = n (70); Jumlah variabel, dk (derajat kebebasan) = 70 – 3 = 67. Kriteria hipotesis dapat membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan interpretasi:

1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_{o1} serta H_{o2} diterima dan H_{a1} serta H_{a2} ditolak, artinya Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_{o1} serta H_{o2} ditolak dan H_{a1} serta H_{a2} diterima, artinya Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

Berikut rumusan hipotesis secara parsial yang telah dibuat:

- H_{o1} = Diduga Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Putri Lembayung Ningrum Kota Tangerang.
- H_{a1} = Diduga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Putri Lembayung Ningrum Kota Tangerang.
- H_{o2} = Diduga Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Putri Lembayung Ningrum Kota Tangerang.
- H_{a2} = Diduga Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Putri Lembayung Ningrum Kota Tangerang.



Uji Simultan (Uji F)

Uji F membandingkan variasi yang dijelaskan oleh model regresi (variabel independen) dengan variasi yang tidak dijelaskan oleh model (*error* atau residual). Jika hasil uji F signifikan, maka seluruh variabel independen secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap variabel dependen. Berikut interpretasinya:

1. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.
2. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak, artinya Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

Kriteria juga dapat dikatakan signifikan jika nilai *p value* (sig.) < standar (sig.) 0,05.

Berikut perumusan dalam menentukan derajat kriteria F_{tabel} :

Jumlah atau angka sampel penelitian yang digunakan (n) = 70;

Ketentuan tingkat signifikansi (α) = (0,05 atau 5%);

Jumlah seluruh variabel yang ada (k) = Terdapat 3 (tiga variabel; X_1 , X_2 , dan Y);

Ketentuan derajat kebebasan ke 1 (dk_1) = 3 (k) - 1 = 2;

Penentuan derajat kebebasan ke 2 (dk_2) = n (banyaknya sampel) - (k);

Diperoleh nilai $F_{tabel} = 70 - 3 = 67$ ($F_{tabel} = 3,133$).

H_{03} = Diduga Disiplin Kerja dan Gaya Kepimpinan secara simultan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Putri Lembayung Ningrum Kota Tangerang.

H_{a3} = Diduga Disiplin Kerja dan Gaya Kepimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Putri Lembayung Ningrum Kota Tangerang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut hasil uji normalitas data penelitian dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* menggunakan aplikasi *Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows* versi 25:

Tabel 2. Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,20054911
Most Extreme Differences	Absolute	,086



	Positive	,086
	Negative	-,071
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200^{a,d}

a. Test distribution is Normal.

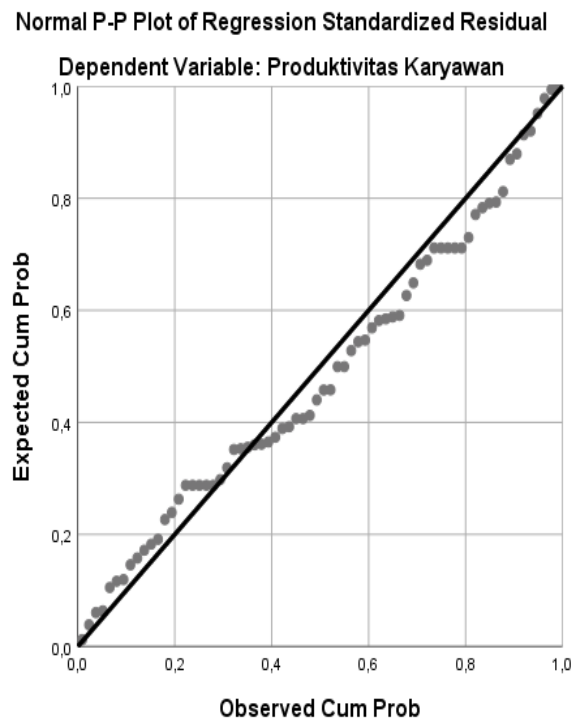
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pada tabel 2, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200, nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa 0,200 lebih besar ($>$) daripada 0,05, sebagaimana menurut Santoso (2018:50), menegaskan; “Dimana dinyatakan terdistribusi normal apabila data memperoleh nilai signifikansi $> 0,05$ ”.

Gambar 1. Uji Normalitas Dengan Grafik *Probability Plot*



Pada gambar 1, dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas dengan metode grafik *Probability Plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Sebagaimana menurut Ghazali (2017:164), jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.


Tabel 3. Uji Multikolinearitas Dengan Penentuan *Tolerance* Dan VIF
Coefficients^a

Model	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,593	,001					
Disiplin Kerja	3,914	,000	,816	,431	,274	,179	5,599
Gaya Kepemimpinan	1,112	,270	,772	,135	,078	,179	5,599

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Pada tabel 3, dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* setiap variabel independen adalah 0,179, sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah 5,599. Berdasarkan hasil tersebut, keduanya memenuhi standar, yaitu nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, kedua indikator ini mengindikasikan tidak adanya gejala multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel independen tidak memiliki korelasi yang berlebihan satu sama lain.

Dalam pengujian hipotesis pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) secara parsial maupun simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Putri Lembayung Ningrum Kota Tangerang, berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 4. Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan
Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		3,555	,001
	Disiplin Kerja	,816	11,627	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Pada tabel 4, dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11,627 yang lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,667. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_{a1} , yaitu; Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Putri Lembayung Ningrum Kota Tangerang, terbukti benar.



Tabel 5. Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan

Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		5,393	,000
	Gaya Kepemimpinan	,772	10,021	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Pada tabel 5, dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10,021 yang lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,667. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_{a2} , yaitu; Gaya Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Putri Lembayung Ningrum Kota Tangerang, terbukti benar.

Tabel 6. Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2487,393	2	1243,697	68,443	,000^b
	Residual	1217,478	67	18,171		
	Total	3704,871	69			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Pada tabel 6, dari hasil uji hipotesis secara simultan (uji F), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 68,443 yang lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3,133, diperkuat dengan hasil p value sebesar 0,00 < standar sig. (0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_{a3} , yaitu; Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Putri Lembayung Ningrum Kota Tangerang, terbukti benar.

KESIMPULAN

Disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karyawan, karena disiplin mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu mematuhi aturan, prosedur, dan standar yang



telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki kebiasaan kerja yang baik, seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, serta mengikuti instruksi kerja dengan cermat. Selain itu, tingkat kedisiplinan yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang lebih terorganisir dan kondusif, sehingga karyawan dapat lebih fokus pada tugas-tugas mereka. Ketika disiplin kerja dijaga dengan konsisten, karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Dengan demikian, perusahaan yang mampu mendorong disiplin kerja melalui kebijakan yang jelas dan sistem penghargaan yang adil.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan, karena kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan yang diperlukan untuk mendorong karyawan mencapai potensi terbaik mereka. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, seperti kepemimpinan transformasional, dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan komitmen terhadap tujuan perusahaan.

Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan, prosedur, dan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan, yang berkontribusi pada efisiensi kerja dan pencapaian target. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang efektif memberikan arahan, motivasi, dan dukungan yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pemimpin yang mampu mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang mendukung, seperti transformasional atau demokratis, dapat membangun budaya kerja yang menghargai disiplin sekaligus mendorong inovasi dan kolaborasi. Ketika disiplin kerja yang tinggi dipadukan dengan kepemimpinan yang baik, karyawan merasa didukung dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 68-77.
- Arikunto Suharsimi. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busro Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Chairyza. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Skripsi: Repository UMSU (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)*.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghosh, P. P. (2021). *Principles and Practices of Management*. New Delhi: University Science Press.
- Ghozali Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



-
- Hadi, H. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Langgeng Jaya Fiberindo. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 9842-9855.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Santoso, Singgih. (2018). *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryono Siswanto. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima (Ke-5)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.