

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT PKSS
(STUDI KASUS *HOUSE KEEPING* RAWAT JALAN RSPP)**

Arrofi Maulana^{1,*}, Sri Purwati²

¹Alumni S1 STIE Bisnis Indonesia

²Dosen STIE Bisnis Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti apakah pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PKSS. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif (*quantitative method*), dengan sampel sebanyak 41 responden. Hasil penelitian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai t_{hitung} 4,410 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,684. Variabel motivasi tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan produktivitas karyawan, karena dengan nilai t_{hitung} sebesar -2,159 lebih kecil dari t_{tabel} yaitu 1,684 dan Variabel Disiplin Kerja pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Karyawan, karena dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,153 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,684. Pada uji F terdapat hasil sebesar 84,490 lebih besar dari pada nilai F_{tabel} yaitu 2,85 dengan probabilitas 0,000 yang artinya nilai lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan yaitu 5%. Besarnya korelasi (R) sebesar 0,873 yang berarti terdapat korelasi/hubungan yang kuat antara variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dengan variabel terikatnya yakni produktivitas karyawan. Sedangkan uji Koefisien determinasi *Adjusted R²* pada penelitian ini diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,862 atau 86,2%, ini menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah sebesar 86,2% sedangkan sisanya sebesar 13,8% diterangkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

This study was to examine whether the influence of Leadership Style, Motivation and Job Discipline on Employee Performance at PT PKSS. In this study using quantitative methods (quantitative method), with a sample of 41 respondents. The results of the study can be concluded that there is a positive and significant influence on leadership style on employee productivity, with a t_{count} of 4.410 greater than t_{table} of 1.684. The motivation variable has no positive and significant effect between motivation and employee productivity, because the t_{count} value of -2.159 is smaller than t_{table} , which is 1.684 and the Job Discipline Variable has a positive and significant effect between Job Discipline and Employee Productivity, because the t_{count} value of 7.153 is greater from t_{table} which is 1.684. In the F test, the result is 84,490, which is greater than the F_{table} value, which is 2.85 with a probability of 0.000, which means that the value is smaller than the significant level used, which is 5%. The magnitude of the correlation (R) is 0.873, which means that there is a strong correlation/relationship between the independent variables consisting of leadership style, motivation and Job discipline with the dependent variable, namely employee productivity. While the Adjusted coefficient of determination test (R^2) in this study

obtained the Adjusted R2 value of 0.862 or 86.2%, this shows the ability of the independent variable in explaining the variation of the dependent variable is 86.2% while the remaining 13.8% is explained by other factors. which is not included in the model.

Keywords: *Leadership Style, Motivation, Job Discipline and Employee Productivity*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu dari beberapa sumber daya yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. SDM berperan sebagai *subject* yang memegang Kendali atas maju mundurnya suatu organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, dengan semakin ketatnya persaingan tenaga kerja seiring berkembangnya era globalisasi, maka masing-masing SDM dituntut untuk dapat memiliki keahlian serta keterampilan secara profesional yang nantinya dapat dijadikan sebagai potensi yang dapat membawa kemajuan dalam organisasi tersebut. Semakin kerasnya kompetisi bisnis dewasa ini, memaksa organisasi atau perusahaan untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Apapun jenis sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, SDM tetap memiliki peranan yang sangat penting diantara sumber daya lain karena SDM-lah yang mengelola sumber daya lainnya. Sumber daya alam yang berlimpah tanpa disertai SDM yang berkualitas serta profesional proses produksi tidak akan berjalan secara efektif dan efisien.

Begitu juga sebaliknya, apabila sumber daya alam yang terbatas didukung dengan SDM yang berkualitas maka perusahaan dapat bertahan dari sengitnya persaingan bisnis. Manusia sebagai salah satu unsur pengendalian, merupakan faktor paling penting dan utama di dalam segala bentuk organisasi. Faktor penting disini sifatnya sangat rumit sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor manfaat yang lain. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi, terutama untuk mencapaitujuan organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku karyawan.

Oleh karena itu, karyawan mempunyai peranan penting dalam membentuk dan mengelola organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada. Karyawan juga mempunyai berbagai tanggapan yang bervariasi dari tekanan lingkungan organisasi. Dalam kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut dan motivasi yang diberikan kepada anggota atau bawahannya untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini disebabkan karena setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Menurut Siagian (2002) dalam Sutrisno (2017:213) "Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain". Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja atau bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Tentu saja hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus karena dapat mengganggu kelancaran suatu kegiatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Terry (1960) dalam Sutrisno (2017:214) "Menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama". Menurut Zainun (1979) dalam Sutrisno (2017:214) secara luas "Kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya

manusia, materiil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Menurut Bass dan Stogdill (1990) dalam Sutrisno (2017:214) “Mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan”.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh Tannenbaum dan Schmidt dalam Amaran (1999) dalam Sutrisno (2017:221) “Perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Menurut beliau, sifat ekstrem ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut.

Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan Hasibuan (1999) dalam Sutrisno (2017:110). Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Pendapat tersebut didukung oleh Jones (1997) dalam Sutrisno (2017:110), “Mengatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan.

Hasibuan (1999) dalam Sutrisno (2017:110) “Mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Adapun, Siagian (1995) dalam Sutrisno (2017:110) ”Mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi”. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Wexley dan Yukl dalam As'ad (2001) dalam Sutrisno (2017:110), “Memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*”. Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (1977) dalam Sutrisno (2017:110) adalah “Pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”. “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan” Hasibuan (1999) dalam Sutrisno (2017:111). Adapun, Robbins dalam Hasibuan (1999) dalam Sutrisno (2017:111), “Mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu”.

Disiplin

Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2017:86), mengatakan “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka

karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik, “Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan” Siagian (2002) dalam Sutrisno (2017:86).

Latainer dalam Soediono (1995) dalam Sutrisno (2017:87), “Mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Menurut Terry dalam Tohardi (2002) dalam Sutrisno (2017:87) “Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik”.

Produktivitas Kerja

Salah satu masalah utama dalam ketenagakerjaan adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Rendahnya produktivitas sering dikaitkan dengan tingkat pendidikan. Diasumsikan bahwa makin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka makin tinggi pula tingkat produktivitas yang mungkin dapat dicapainya. Menurut Sumanth dalam Prawironegoro dan Utari (2016:152), “Produktivitas adalah keluaran (*output*) dibagi masukan (*input*) pada salah satu faktor produksi seperti biaya, investasi, bahan baku, dan lain-lain”. Pada suatu proses terjadi transformasi input menjadi output, misalnya dari input bahan baku, tenaga kerja, peralatan, dan modal, diproduksi menjadi barang-barang atau jasa yang memiliki nilai tambah. Produktivitas memperhatikan kedua sisi pada proses produksi ini, yaitu sisi output dan juga pada sisi input.

Menurut Muchdarsyah dalam Sedarmayanti (2017:198), mengutarakan “produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan yang sebenarnya”. Sedangkan menurut Wirawan (2015:477), “produktivitas mengukur jumlah keluaran setiap unit input bahan mentah, tenaga kerja, peralatan, energi, modal, dan sebagainya”. Produktivitas lebih tinggi tidak harus diambil dalam pengertian hanya beban kerja yang lebih tinggi atau mesin lebih cepat bekerja akan tetapi itu juga berarti penghilangan semua jenis skrap dari semua jenis tenaga kerja (waktu dan keterampilan), waktu mesin, kapital dan manajemen materiil. Arouf dalam Sedarmayanti (2017:198), berpendapat “produktivitas adalah rasio antara efektivitas menghasilkan keluaran dan efisiensi penggunaan sumber masukan”. Dan menurut Mali dalam Sedarmayanti (2017:198) mengutarakan, “produktivitas bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien”. Oleh karena itu produktivitas diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ Diduga gaya kepemimpinan mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT PKSS (*Studi Kasus House keeping Rawat Jalan RSPP*).
- H₂ Diduga bahwa motivasi kerja mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT PKSS (*Studi Kasus House keeping Rawat Jalan RSPP*).
- H₃ Diduga bahwa disiplin kerja mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT PKSS (*Studi Kasus House keeping Rawat Jalan RSPP*).

H₄ Diduga bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT PKSS (*Studi Kasus House keeping Rawat Jalan RSPP*)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan serta kegunaan tertentu. Menurut Bahri (2018:2) “Metode penelitian adalah bagian dari metodologi penelitian yang secara khusus mendeskripsikan tentang teknik pengumpulan data dan analisis data”. Sementara itu menurut Sugiyono (2016:2) “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Menurut Sugiyono (2016) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki kualitas atau karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PKSS berlokasi di Gedung Outsourcing Center Jl. Buncit Raya No. 75 Jakarta Selatan 12790, yang berjumlah 41 orang. Menurut Sugiyono (2016) Sampel merupakan bagian dari karakteristik atau jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel di dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh, yaitu dimana semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel, yang dimana jumlah poluasi sebanyak 41 orang, maka seluruhnya menjadi sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Melalui hasil pengolahan data uji regresi berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.746	1.919		-.389	.700
GAYA_KEPEMIMPINAN	.567	.129	.505	4.410	.000
MOTIVASI_KERJA	-.341	.158	-.247	-2.159	.037
DISIPLIN_KERJA	.797	.111	.699	7.153	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS_KARYAWAN

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25.0 for windows (2021)

Berdasarkan tabel 1 hasil *output* di atas maka dibentuk persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,746 + 0,567 X_1 - 0,341 X_2 + 0,797 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktifitas Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Disiplin Kerja

e = *error*

Persamaan regresi di atas berarti sebagai berikut:

1. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 0,567 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan, maka Produktifitas Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,567 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.
2. Koefisien regresi motivasi kerja (X₂) sebesar -0,341 menyatakan bahwa jika motivasi mengalami kenaikan, maka produktifitas karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,341 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (X₃) sebesar 0,797 menyatakan bahwa jika kepuasan kerja mengalami kenaikan, maka produktifitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,797 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (*Adjusted RSquare*)

Melalui hasil pengolahan data uji koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 25 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.934 ^a	.873	.862	2.00873	2.226

a Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

b Dependent Variable: Produktifitas_Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25.0 for windows (2021)

Berdasarkan tabel di atas besarnya korelasi (R) sebesar 0,873 yang berarti terdapat korelasi/hubungan yang kuat antara variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan variabel terikatnya yakni produktifitas karyawan. Besarnya *adjusted coefficient of determination (adjusted R²)* sebesar 0,862 yang berarti variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dapat memberikan kontribusi pengaruh sebesar 86,2% kepada produktifitas karyawan sedangkan sisanya sebesar 13,8% diterangkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Tes ini menguji hipotesa dengan menentukan tingkat kesalahan atau α , mencari nilai statistik (*p-value*) dari tingkat signifikan yang sudah ditentukan tersebut, dan membandingkan dengan hasil perhitungan *p-value* signifikan dengan tingkat kesalahan atau α (0,05). Dasar

pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh signifikan masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan antara masing-masing variabel variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.746	1.919		-.389	.700
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.567	.129	.505	4.410	.000
	MOTIVASI_KERJA	-.341	.158	-.247	-2.159	.037
	DISIPLIN_KERJA	.797	.111	.699	7.153	.000

a Dependent Variable: Produktifitas_Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25.0 for windows (2021)

1. Variabel gaya kepemimpinan

Berdasarkan *output* di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar 4,410. Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ dan signifikansi 0,000 (uji 2 sisi) dengan df (*degree of freedom*) $41-3-1 = 45$, maka hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,684. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,410 > 1,684$) dengan nilai sig (0,000) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan (Y).

2. Variabel motivasi kerja

Berdasarkan *output* di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X_1) yaitu sebesar -2,159. Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ dan signifikansi 0,04 (uji 2 sisi) dengan df (*degree of freedom*) $41-3-1 = 39$, maka hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,684. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2,159 < 1,684$) dengan nilai sig (0,004) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel motivasi kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan (Y).

3. Variabel disiplin kerja

Berdasarkan *output* di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_1) yaitu sebesar 7,153. Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ dan signifikansi 0,000 (uji 2 sisi) dengan df (*degree of freedom*) $41-3-1 = 39$, maka hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,684. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,153 > 1,684$) dengan nilai sig (0,000) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan (Y).

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara simultan seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian secara simultan ini adalah membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} >$

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan jika sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1022.754	3	340.918	84.490	.000 ^b
Residual	149.295	37	4.035		
Total	1172.049	40			

a Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

b Dependent Variable:
Produktifitas_Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25.0 for windows (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai $F_{Sig.}$ adalah 0,000 artinya bahwa $p\text{-value} < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktifitas karyawan.

Sedangkan jika penentuan keputusan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Pada tabel 4.15 diperoleh F_{hitung} sebesar 84,490 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 atau $4 - 1 = 3$ dan df_2 atau $41 - 3 - 1 = 37$, maka hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,85. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($84,490 > 2,85$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis paparkan terhadap data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, terhadap produktifitas karyawan di PT PKSS, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktifitas karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,410 > 1,684$) dengan nilai sig ($0,000$) lebih kecil dari ($0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan (Y).
2. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktifitas karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2,159 < 1,684$) dengan nilai sig ($0,004$) lebih kecil dari ($0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan (Y).
3. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_3)

memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktifitas karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,153 > 1,684$) dengan nilai sig (0,000) lebih kecil dari (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan (Y).

4. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel produktifitas karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 84,490 yang lebih besar dari pada nilai F_{tabel} 2,85 serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien penentu (*adj. R²*) sebesar 0,862 menunjukkan bahwa variabel profitabilitas karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja sebesar 84,2% sedangkan sisanya sebesar 13,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
5. Variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel produktifitas karyawan adalah disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t_{hitung} yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{hitung} variabel bebas lainnya yakni sebesar 7,153 dengan signifikansi 0.000.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat dikemukakan pada skripsi ini yaitu:

1. Untuk PT PKSS kedepannya diharapkan lebih menerapkan motivasi kerja kepada karyawan untuk mencapai produktifitas karyawan yang sempurna dalam mencapai kesuksesan perusahaan.
2. Dalam hal ini penulis menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis memberikan saran kepada penelitian-penelitian selanjutnya. Hendaknya menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi produktifitas karyawan, karena semakin banyak variabel yang dapat mempengaruhi produktifitas karyawan akan berdampak positif terhadap produktifitas karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Y. Hamali. 2016. *Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan. Caps (Center For Academic Publishing Service)*. Yogyakarta.
- Abdurrahman, N.H., 2015. *Manajemen Strategi Pemasaran: CV. Pustaka Setia*. Bandung.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator): Zanafa Publishing Riau*.
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research.: Deepublish Yogyakarta*.
- Ahmad Efendi Tamrin Logawali Musdalifah, 2016“*Pengaruh Brand Image Dan Inovasi Layanan Terhadap Keputusan Konsumen Menggunakan Go-Jek Di Kota*” Jurnal Manajemen dan Inspirasi, Vol. 3, No.2, Hal 1-15 Makassar.
- Alfian, Alfian. 2019. *Menjadi Pemimpin Politik*. Gramedia Pustaka Utama Jakarta. Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen.: Mitra Wacana Media Jakarta*.
- Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen: PT. Raja Grafindo Persada Jakarta*.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Arifin Rois dan Helmi Muhammad. 2016. *Pengantar Manajemen*. Empatdua Malang. Bahri Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis-Lengkap dengan Teknik pengolahan data spss*. ANDI (Anggota IKAPI). Yogyakarta.
- Sudaryono, 2015. “*Pengantar Bisnis, Teori dan Contoh Kasus.*” Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Edison, Emron, Imas Komariyah dan Yohny Anwar. 2018. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*: Alfabeta Bandung.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.: PUSTAKA PELAJAR Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2015. *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab*: Alfabeta Bandung.
- Fitria, Nita. 2010. *Prinsip Dasar dan Aplikasi Penulisan Laporan Pendahuluan dan Strategi Pelaksanaan Tindakan Keperawatan*: Salemba Medika Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang. Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*: PT Buku Seru Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.: Penerbit PT Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: Bumi Aksara Jakarta.
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.: Bumi Aksara, Jakarta.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*.: Salemba Empat Jakarta. Mulyadi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*.: Salemba Empat Jakarta. Purwanto. 2017. *Evaluasi Hasil Belajar*.: Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Riadi, E. (2015) . *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)* .: Penerbit ANDI Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa*: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.: Refika Aditama Bandung.
- Setyaningdyah, Endang et al. 2016. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Ransactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. Interdisciplinary journal of contemporary research in business*.: Brawijaya University Indonesia.
- Siswanto Wahyudi, Ariani Dewi. 2016. *Model Pembelajaran Menulis Cerita*.: Reflika Aditama Bandung.
- Subechi Maulana M. (2015). *Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (Mixed Methods)*.: Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.: Alfabeta, CV Bandung.
- Suhendar, R. 2015. *Kebijakan Pengelolaan Karst di Indonesia*. Geomagz (Majalah Geologi Populer).5(1):18-19.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*.: Pustaka Baru Press Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*.: PT Refika Aditama Bandung.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7.: PT RAJAGRAFINDO Depok.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Rajagrafindo Persada -14240 Jakarta.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*.: PT. Rineka Cipta Jakarta.