



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. ISS INDONESIA
AREA INDOFOOD KOTA TANGERANG**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada PT Indofood Kota Tangerang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 62 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh sehingga menghasilkan 62 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode observasi dan angket/kuesioner. Berdasarkan hasil regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 11.767 + 0,151X_1 + 0,319X_2$. Nilai *R-Square* sebesar 0,375 menunjukkan bahwa 37,5% variasi dalam kepemimpinan dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel disiplin kerja dan produktivitas karyawan. Hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y), dengan nilai t-hitung sebesar 3,329, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1.98698, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan. Selain itu, hasil uji parsial terhadap variabel disiplin kerja (X_2) juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 5,606, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1.98698, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai F-hitung sebesar 17,685, yang lebih besar dari F-tabel sebesar 3,10, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Indofood Kota Tangerang.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin, dan Produktivitas.

ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of **leadership** and **work discipline** on employee productivity at PT Indofood Tangerang. The population in this study consisted of all 62 employees, and a saturated sampling method was used, resulting in 62 respondents. Data collection techniques were carried out through observation and questionnaires. Based on the results of multiple linear regression, the regression equation obtained is $Y = 11.767 + 0.151X_1 + 0.319X_2$. The *R-Square* value of 0.375 indicates that 37.5% of the variation in leadership can be explained by the combination of work discipline and employee productivity variables. The results of the partial test (t-test) show that **leadership (X_1)** has a significant influence on **productivity (Y)**, with a t-count value of 3.329, which is greater than the t-table value of 1.98698, and a significance value of 0.000, which is less than 0.05. This indicates a positive and partially significant influence of leadership on employee productivity. Furthermore, the*

*results of the partial test for the **work discipline (X2)** variable also show a significant influence on employee productivity, with a t-count value of 5.606, which is greater than the t-table value of 1.98698, and a significance value of 0.000, which is less than 0.05. Thus, this indicates a positive and partially significant influence of work discipline on employee productivity. The results of the simultaneous test (F-test) show an F-count value of 17.685, which is greater than the F-table value of 3.10, with a significance value of 0.000, which is less than 0.05. This indicates that the leadership (X1) and work discipline (X2) variables collectively have a significant influence on employee productivity at PT Indofood Tangerang.*

Keywords: Leadership, Discipline, and Productivity.

PENDAHULUAN

Organisasi sebagai suatu sistem yang tidak terlepas dari lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Lingkungan yang mempengaruhi aktivitas organisasi sifatnya selalu berubah. Sebagaimana dikemukakan salah satu tujuan organisasi adalah bagaimana dapat hidup berkembang dengan cara memenuhi tuntutan lingkungan, hal ini berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan dan ancaman dari lingkungan kompleks.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi.

Seiring dengan perkembangan perusahaan akan berakibat pada semakin banyaknya permasalahan, tantangan dan kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan baik dari luar maupun dari dalam. Setiap organisasi ataupun perusahaan harus bersikap lebih reponsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut diperlukan adanya perubahan secara individu terlebih dahulu. Pemimpin sebagai panutan para bawahannya dalam organisasi, maka perubahan harus dimulai dari pemimpin itu sendiri. Selain kepemimpinan, disiplin dari karyawan itu sendiri juga diperlukan, karena dengan disiplinnya dari seseorang maka orang tersebut akan mendapatkan kinerja yang baik serta puas dengan hasil pekerjaannya sendiri. Kepemimpinan merupakan suatu proses dinamika yang terjadi diorganisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi mencakup menetapkan sasaran, mengorganisasikan, memberikan pengarahan, memberikan motivasi, dan mengadakan komunikasi. Oleh karena itu seseorang harus memiliki karakteristik untuk membimbing dan mengarahkan bawahannya. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasi. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang berhasil dalam memimpin mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya, serta dapat memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam meningkatkan kualitas perusahaan harus disiplin terhadap pekerjaan sehingga perusahaan dapat tercapai tujuannya.

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, disiplin kerja yang dimiliki karyawan atau pegawai dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas karyawan atau pegawai dapat dilakukan dengan mengevaluasi produktivitas karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan produktivitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif pendekatan asosiatif. Menurut Sialen dalam Gaffar, S. (2022:40) mengungkapkan "penelitian kuantitatif yaitu metodologi kuantitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka dan umunya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial". Sedangkan Menurut Rusiadi, et al dalam Aswan, & Aina (2022), penelitian asosiatif / kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif, menurut Siregar (2017:7), penelitian asosiatif atau hubungan ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih.

Tempat penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. ISS Indonesia Area Indofood. Jalan Daan Mogot Km 19, RT 003, RW 002, Kb.Besar, Kec.Batu Ceper, Kota Tangerang, Banten 15122.

Waktu penelitian terhitung mulai bulan Agustus 2024 sampai bulan Juli 2025, penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai dari pengajuan proposal, konsultasi dan pengolahan data dan penyusunan skripsi.

Menurut Silaen (2018: 87) Populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut *universum* (*universe*) yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati". Menurut Supardi (2015:80) populasi adalah obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah atau obyek penelitian. Sesuai dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. ISS Indonesia Area Indofood. Maka, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ISS Indonesia Area Indofood. yang berjumlah 62 orang.

Menurut Silaen (2018: 87) "Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamatai karakteristiknya". Untuk perusahaan kecil dengan jumlah karyawan kurang dari 200 orang, maka penelitian dapat dilakukan dengan metode sensus (sampel jenuh) terhadap semua karyawannya. Artinya penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ISS Indonesia Area Indofood. yang berjumlah 62 orang.

Pengambilan data dalam penelitian ini melalui survei dengan melalui sumber data internal perusahaan dan juga melakukan kuesioner .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 4.16
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89734304
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.060
	Test Statistic	.101
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.184 ^c

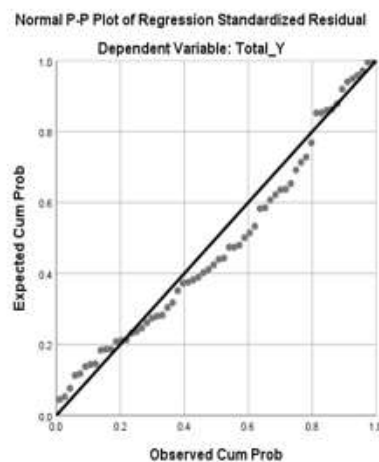
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan data Tabel 4.16 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi $0,184 > 0,05$ atau dengna kata lain semua variabel pada penelitian ini dikatakan normal.

Uji normalitas gambar 4.2

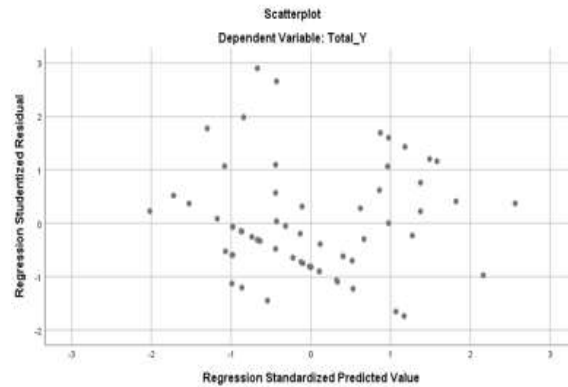


Gambar 4.2

Grafik *Uji Normalitas Probability Plot*

Pada gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa grafik *normal probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas gambar 4.3



Berdasarkan data Gambar 4.3 diatas dapat terlihat titik-titik yang menyebarkan secara acak dan tidak berkelompok, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasikitas dan layak dipakai.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.767	2.623		4.486	.000		
	Total_X1	.151	.088	.192	1.712	.092	.842	1.188
	Total_X2	.319	.070	.510	4.545	.000	.842	1.188

a. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan data Tabel 4.17 diatas dapat diketahui nilai tolerance dan VIF masing-masing variable penelitian sebagai berikut : Nilai *tolerance* untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar $0.842 > 0.10$, dan VIF sebesar $1.188 < 10$ sehingga variabel Kepemimpinan tidak terjadi gejala multikolinieritas, Nilai *tolerance* untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar $0.842 > 0.10$, dan VIF sebesar $1.188 < 10$ sehingga variabel Disiplin Kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.19

Uji Autokorelasi Dengan Uji Durbin-Watson (DW-Test)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.612a	.375	.354	3.553	1.929

a. Predictors: (Constant), Total X_1, Total X_2

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 di atas, model regresi inididak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin- Watson* sebesar 1,929 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.22

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.767	2,623		4.486
	Kepemimpinan	.151	,088	,192	1,712
	Disiplin Kerja	.319	,070	,510	4,545
a. Dependent Variable: : Total_Y					

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi $Y = 11.767 - 0.151X_1 + 0.319X_2$, adapun persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 11,767 artinya jika nilai variabel *independent* (Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja) bernilai nol maka variabel *dependent* (Produktivitas Karyawan) akan meningkat sebesar 11,767.
2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,151 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepemimpinan mengalami kenaikan 1%, maka Produktivitas Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,151, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif dan searah antara kepemimpinan dengan Produktivitas karyawan.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,319 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan 1%, maka Produktivitas karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,319. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif dan searah antara disiplin kerja dengan produktivitas karyawan.

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.1

Pedoman Intepretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2021:248)

1. Hasil Uji Koefisien Korelasi Antara Variabel Kepemimpinan (X_1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 4.24

Hasil Uji Koefisien Korelasi X1 Terhadap Y

Correlations			
		Kepemimpinan	Produktivitas Karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,395**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	62	62
Produktivitas Karyawan	Pearson Correlation	,395**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	62	62

Sumber : Data yang diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi parsial Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 0,395 berada pada interval koefisien 0,20 – 0,399 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang rendah.

2. Hasil Uji Koefisien Korelasi Antara Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 4.25

Hasil Uji Koefisien Korelasi X2 Terhadap Y

Correlations			
		Disiplin Kerja	Produktivitas Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,586**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	62	62
Produktivitas Karyawan	Pearson Correlation	,586**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data yang diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi parsial Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 0,586 berada pada *interval koefisien* 0,40 – 0,599 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sedang.

3. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda Antara Variabel Kepemimpinan (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 4.26

Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612a	,375	,354	1,929

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi parsial Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 0,612 berada pada interval koefisien 0,600–0,799 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

1. Hasil Uji Determinasi Kepemimpinan (X₁) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 4.27

Hasil Uji Determinasi X₁ Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,395a	,156	,142	2,223

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, model summary pada kolom R Square hasil output perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25 diketahui nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,156. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 15,6% Kepemimpinan (X₁) mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Y) dan sisanya 84,4% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain diluar model penelitian ini.

2. Hasil Uji Determinasi Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 4.28

Hasil Uji Determinasi X₂ Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724a	,462	,456	3,949

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, model summary pada kolom R Square hasil output perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25 diketahui nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,462. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 46,2% Disiplin Kerja (X₂) mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Y) dan sisanya 53,8% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain diluar model penelitian ini.

3. Hasil Uji Determinasi Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 4.29

Hasil Uji Determinasi X₁ dan X₂ terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,586a	,344	,333	1,960

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, model summary pada kolom R Square hasil

output perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25 diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,344. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 34,4% secara simultan Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Y) Sebesar 34,4% dan sisanya 65,6% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar model penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (t)

Tabel 4.30

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) Kepemimpinan (X_1)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,312	2,794		5,839	,000
Kepemimpinan	,311	,093	,395	3,329	,001

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,329 > 1.98698$, hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0.05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 (Kepemimpinan) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan.

Tabel 4.2

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 4.31

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) Disiplin Kerja (X_2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,874	1,923		7,734	,000
	Disiplin Kerja	,367	,065	,586	5,606	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,606 > 1.98698$, Hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 (Disiplin Kerja) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Tabel 4.32

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA					
A					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	131,647	2	65,824	17,685	,000b
Residual	219,595	59	3,722		
Total	351,242	61			

Berdasarkan tabel 4.32 diatas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $17,685 > 3,10$, hal tersebut juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,312 + 0,311X_1$. yang artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,695 point. Pada uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,329 > 1.98698$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT ISS Indonesia Area Indofood.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,550 + 0,586X_2$. Yang artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,586 point. Pada uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,606 > 1.98698$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT ISS Indonesia Area Indofood.

Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 11,767 + 0,151X_1 + 0,319X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,395 artinya memiliki hubungan yang Rendah. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 34,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-34,4\%) = 65,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($17,685 > 3.10$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT ISS Indonesia Area Indofood.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT ISS Indonesia Area Indofood. Berdasarkan rumusan dan tujuan masalah maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT ISS Indonesia Area Indofood. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,329 > 1.98698$, hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0.05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 (Kepemimpinan) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT ISS Indonesia Area Indofood. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,606 > 1.98698$, hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0.05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan

H₂ (Disiplin Kerja) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

3. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT ISS Indonesia. nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} atau $17,685 > 3.10$, hal tersebut juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, wijaya, didiek dan ,ali, karlina. 2018. *Jurnal ilmiah FE-UMM*. Lampung.
- 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.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480-493.
- Azahraty.2018. *At-Tadbir:jurnal ilmiah manajemen vol 2*. Kalimantan selatan.
- Hamiddin, M. I. N., & Taaha, Y. R. (2021). Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Hubungan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Makassar. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 307-318.
- Haryono, Gatot, Cosmos. 2020. *Ragam metode penelitian kualitatif komunikasi*. Jawa Barat: CV Jejak, Anggota IKKAPI.
- Indrawanto, setya. 2021. *Jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia*. Bandung.
- Insan, K., Tarjo, T., & Hasdani, H. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 12-31.
- Jumady, E. (2020). Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 5(2), 1-20.
- Kuswarno, Engkus.2010. *Menulis ilmiah Metodologi Penelitian kualitatif*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Inonesia.
- Laura, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Penerapan Model Absensi Fingerprint Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Business Management Journal*, 15(1).
- Luthfiyah & fitrah,muh. *Metode Penelitian; Penelitian kualitatif, tindakan kelas & kasus*. Jawa Barat: CV. Jejak.
- Mattalitti, M. I., Sari, D., & Rahman, A. (2024). KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR LURAH RAHANDOUNA KECAMATAN POASIA KOTA KENDARI. *Journal Publicuho*, 7(4), 2059-2068.
- Nofriansyah, Deny. 2018. *Penelitian kualitatif analisis kinerja lembaga pemberdayaan masyarakat kelurahan*.Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Prihantoro, Agung. 2018. *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi*

- disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Putra, Andika, Yoga. 2018. *Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada griya hotel medan*. Medan.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Rina, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon. *Jurnal Ekonomika*, 4(1), 14-24.
- Saleh, sirajuddin. 2017. *Analisis data kualitatif*. Bandung: Pustaka Ramdhan.
- Setiarlan, A., & Ahmadun, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Swadaya Utama. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 10(2), 141-155.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1), 66-82.
- Syamsudding, S. (2022). Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 603-612.
- Zelani, D. I., Hutagalung, H., Panggabean, N. Z., Permatasari, D. I., & Pohan, S. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sibabangun Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 8