

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. CITRA INDOJAYA PERKASA**

Dendy Christianto <sup>1</sup>  
STIE Mahardhika Surabaya

---

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 60 karyawan PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya. Jenis penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 60 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 21. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, (4) Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dan (5) Variabel Disiplin Kerja menjadi variabel yang paling dominan terhadap Produktivitas karyawan di PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui kausalitas antar variabel yang dianalisis.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan**

---

## **PENDAHULUAN**

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan atau organisasi harus mampu meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan menciptakan berbagai cara yang telah disusun dalam suatu program guna meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja suatu perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan aset atau harta yang paling berharga dan penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusia. Dimana manusia berperan sebagai perencana dan pelaksana, sekaligus sebagai pengendali dalam terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan.

Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas dalam suatu perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga membentuk satuan kerja yang efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu mengevaluasi hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dapat

memberikan motivasi, gairah dan keinginan bekerja lebih baik, yang pada akhirnya memberi kontribusi positif pada perusahaan.

Setiap karyawan perlu menerapkan disiplin kerja. Karena disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Fungsi disiplin, yaitu menata kehidupan bersama, membangun kepribadian, melatih kepribadian, hukuman dan menciptakan lingkungan kondusif. Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai peraturan baik tertulis maupun tidak dan jika melanggar akan dikenai sanksi atas pelanggarannya. Kedisiplinan dalam perusahaan akan meningkat jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan yang ada di dalam perusahaan. Setiap karyawan juga telah mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Rekayasa yang dilakukan guna meningkatkan produktivitas tersebut sebenarnya ditujukan untuk menyentuh sisi psikologis pekerja agar pekerja termotivasi bekerja lebih produktif lagi. Bila disiplin kerja tinggi, maka pekerja akan punya sikap yang baik terhadap pekerjaan dan pimpinannya. Sedangkan pimpinan merupakan mencerminkan kedudukan seseorang atau sekelompok orang pada hierarki tertentu dalam suatu birokrasi formal maupun informal. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Didalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting, tanpa kepemimpinan suatu organisasi adalah kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur. Fungsi utama kepemimpinan yaitu: Berhubungan dengan tugas atau memecahkan masalah dan memelihara kelompok atau sosial.

Menurut Dewi (2015) menyatakan Gaya Kepemimpinan yang baik adalah orang yang mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen secara berkesinambungan dan saling keterkaitan pemimpin memiliki tanggung jawab besar terhadap organisasi yang dipimpinnya. Beranjak dari pengertian diatas maka, gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat dibutuhkan dimana laju perkembangan dan kemajuan perusahaan dapat diukur atau dilihat dari seorang pimpinan, untuk itu seorang pemimpin harus rendah hati, murah senyum, mudah diajak komunikasi dan bertindak sesuai dengan prosedur ataupun peraturan yang berlaku.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sementara itu menurut Nitiseminoto Malik (2016:165) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti Sudaryo (2018:47) definisi Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja.

PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang penyedia tenaga kerja *Outsourcing* yang efektif dan efisien dengan mempermudah penyediaan tenaga kerja yang profesional, berpengalaman, memiliki etos kerja yang *excellent* dan juga berdedikasi kepada perusahaan. Perusahaan dituntut untuk menjadi semakin produktif dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif, diperlukan perhatian dalam setiap aspek fundamental untuk upaya pengembangan usaha salah satunya tenaga kerja yang berkualitas.

Program pembinaan rutin adalah pembinaan karyawan yang dilakukan secara rutin bersifat sidak (inspeksi mendadak) maupun terjadwal oleh tim pembina bekerjasama dengan pengawas lapangan untuk terjun langsung ke lokasi kerja dalam mengevaluasi kedisiplinan

dan kualitas kinerja karyawan di lokasi kerja. Pelatihan keahlian yang dilakukan secara bulanan yang dilakukan pembina dari perusahaan dan pengawas lapangan.

Sumber daya manusia dikatakan produktif, apabila seluruh karyawan yang ada dalam kantor PT. Citra Indojaya Perkasa Surabaya mempunyai disiplin dan produktivitas kerja tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja dengan berbagai cara, diantaranya seperti pelatihan kerja dan penyediaan lingkungan kerja yang baik. Adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia, maka diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Peningkatan produktivitas karyawan membutuhkan manajemen yang baik dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2016:128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Citra Indojaya Perkasa Surabaya”**.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Dessler (2016) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah Manusia yang bekerja untuk sebuah organisasi secara produktif, baik perusahaan atau institusi yang mengartikannya sebagai asset sehingga diperlukan adanya pengembangan dengan cara pelatihan untuk dapat ditingkatkan kemampuannya Susan (2019). Sumber Daya Manusia merupakan aset di sebuah organisasi, sehingga aset membutuhkan pengelolaan yang cermat dan baik untuk melakukan peningkatan terhadap individu agar sesuai dengan kebutuhan organisasi Larasati (2018). Pengertian tersebut menggambarkan bahwa SDM sebagai organ penggerak dalam organisasi yang harus dikelola dengan baik karena dianggap sebagai aset dalam orgnaisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tugas suatu bidang di perusahaan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas demi terlaksananya seluruh aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Kesimpulannya Manajemen Sumber Daya Manusia adalah fungsi dari sebuah instansi baik pemerintah atau swasta yang bertugas untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan pegawai didalamnya dengan cara mengelola manusia agar dapat menjalankan pekerjaannya dan dapat mencapai tingkat produktivitas tertinggi dari pegawai.

## **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap karyawan, dimana dimaksudkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisiensi. Apabila seorang karyawan tidak melaksanakan disiplin, maka sudah tentu tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dan meskipun tercapai akan tetap kurang efektif.

Pengertian Disiplin Kerja telah banyak dikemukakan oleh pakar manajemen. Meskipun pengertian tersebut berbeda-beda tetapi masih memiliki maksud yang sama. Hasibuan (2016:193) mendefinisikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:133) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Sebab hanya dengan disiplin, tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien.

## **Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut Irham Fahmi (2015) Pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin dengan kualitas kepemimpinan yang dimilikinya bukan hanya sekedar berusaha untuk melaksanakan tugas dan berbagai rutinitas pekerjaan saja, namun lebih dari itu ia merupakan simbol dari organisasinya. Dan bagi banyak pihak simbol tersebut telah berubah secara lebih jauh menjadi kekuatan positif yang menggerakkan organisasi tersebut untuk meraih tujuan yang dicita-citakan.

Menurut Sanusi & Sutikno (2016) Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya. Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya.

## **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Kasmir (2015) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif kondusif. Sehingga dapat menghasilkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja akan terganggu, yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

Menurut Sudarmayanti (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan dan alat perkakas yang dihadapi dilingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi yang mempengaruhi organisasi.

Pengertian lain tentang lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dan secara potensial memengaruhi hasil kerja organisasi itu. Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing

memiliki karakteristik dan nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

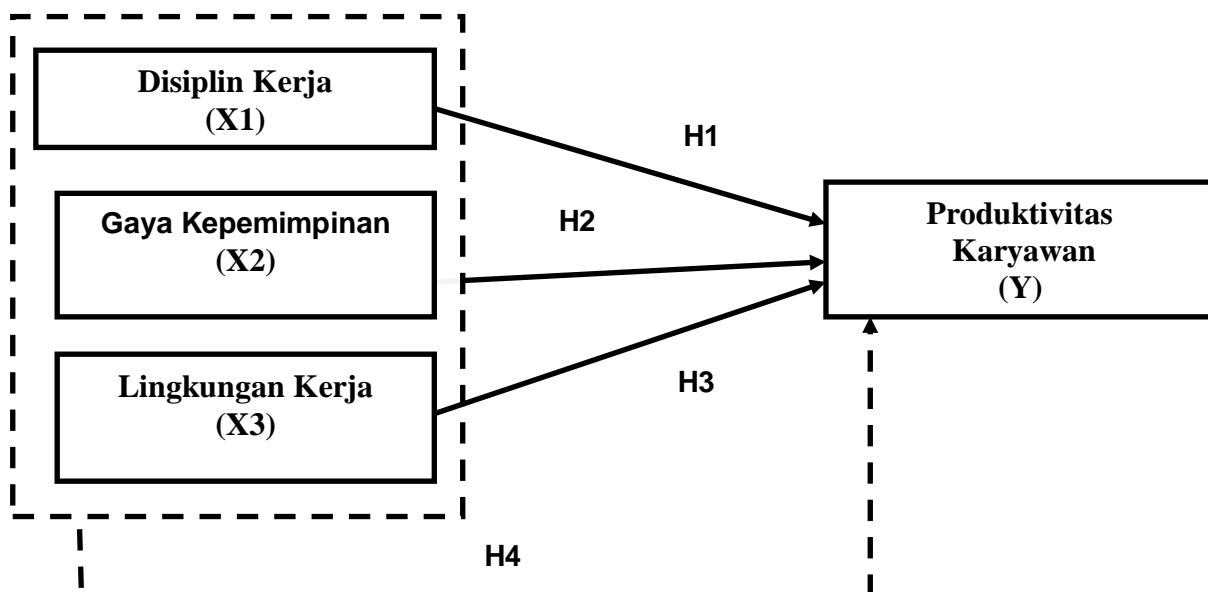
### **Pengertian Produktivitas Karyawan**

Menurut Ari dan Suseno (2015) produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Dengan demikian produktivitas karyawan adalah efisiensi proses yang menghasilkan sumber daya manusia yang digunakan untuk kegiatan produksi. Produktivitas adalah perbandingan antara hasilnya yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Sedangkan menurut Mufti dan Martono (2016) mengatakan, bahwa produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Pengertian di atas menjelaskan bahwa produktivitas merupakan perbandingan hasil kerja dengan bahan, waktu serta tenaga dalam memproduksi barang dan jasa yang menggunakan sumber secara efektif dan efisien. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai yang ada dalam suatu organisasi/instansi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga hal ini sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan dasar pemikiran teoritis, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Citra Indojaya Perkasa Surabaya.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Citra Indojaya Perkasa Surabaya.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Citra Indojaya Perkasa Surabaya.
4. Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Citra Indojaya Perkasa Surabaya.
5. Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Citra Indojaya Perkasa Surabaya

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:215) Populasi merupakan kumpulan objek penelitian yang memiliki kesamaan sifat yang sudah dibuat oleh peneliti untuk mencari jawaban dari permasalahan sehingga dapat ditarik kesimpulan di akhir. Populasi merupakan objek yang ingin diteliti dan dapat berupa apapun sehingga objek tersebut menjadi sumber data penelitian. Penelitian ini memiliki Populasi karyawan di PT. Citra Indojaya Perkasa Surabaya. Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian, jadi yang dimaksud dengan populasi individu yang memiliki sifat yang sama walaupun presentase kesamaan itu sedikit atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan objek penelitian Dalam penelitian yang akan penulis lakukan, populasinya adalah semua karyawan PT. Citra Indojaya Perkasa Surabaya yang berjumlah 60 orang.

Menurut Sugiyono (2017:215) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang ingin diteliti. Sampel sangat berguna untuk menggambarkan kondisi secara umum dari populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2017:82) Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan jumlah populasi karyawan di PT. Citra Indojaya Perkasa Surabaya terdiri dari Manager 1 orang, Pembina karyawan 4 orang, Administrasi 5 orang, Pengawas 5 orang dan karyawan *outsourcing* 45 orang dengan total jumlah karyawan sebanyak 60 orang, maka besar sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah jika populasinya kurang dari 100, lebih baik semua populasinya dijadikan sampel, selanjutnya jika populasinya lebih dari 100 maka sampelnya minimal 10-25%. Berdasarkan pendapat diatas, maka populasi dari penelitian ini kurang dari 100, sehingga penulis menjadikan semua jumlah karyawan PT. Citra Indojaya Perkasa Surabaya menjadi sampel yaitu sebanyak 60 karyawan.

### **Uji Instrument**

#### **Uji Validitas**

Menurut Simamora (2004:127) dalam Amarullah (2016:108) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti.

Menurut Ghozali (2006:45) dalam Amarullah (2016:108) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Hasil pengamatan pada rTabel didapatkan nilai dari sampel (N) = 60 sebesar 0,2542. Merujuk pada hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa instrument dari variabel Disiplin Kerja,

Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya menghasilkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut Simamora (2004:177) dalam Amarullah (2016:108) reliabilitas adalah tingkat keandalan kuisioner. Kuisioner yang reliable adalah kuisioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Menurut Ghazali (2006:41) dalam Amarullah (2016:108) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Asumsinya, tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Apabila data yang diperoleh sesuai dengan kenyataannya, berapakahpun pengambilan data dilakukan, hasilnya tetap sama.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan semua nilai dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$  menghasilkan nilai alpha cronbach  $> 0,6$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas ( $X$ ) adalah Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sedangkan variabel terikat ( $Y$ ) adalah Produktivitas karyawan.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t (Pengaruh Secara Parsial)

Pengujian secara parsial digunakan untuk menguji apakah setiap koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas. Pembuktian dilakukan dengan menggunakan derajat kebebasan atau tingkat kepercayaan 95% dengan alpha ( $\alpha$ ) 5% sedangkan proses pengujian hipotesis dapat dilihat seperti berikut ini:

1.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .
2.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

**Tabel 1.1**  
**Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,098	,696		1,577	,120
	Disiplin Kerja	,546	,114	,466	4,774	,000
	Gaya Kepemimpinan	,292	,103	,287	2,823	,007
	Lingkungan Kerja	,235	,106	,228	2,208	,031

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan pada tabel 1.1 diketahui nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung}$  pada tabel hasil uji t sebesar  $4,774 > 2,00247$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya.

Berdasarkan pada tabel 1.1 diketahui nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar  $0,007 < 0,05$  dan  $t_{hitung}$  pada tabel hasil uji t sebesar  $2,823 > 2,00247$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya.

Berdasarkan pada tabel 1.1 diketahui nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja sebesar  $0,031 < 0,05$  dan  $t_{hitung}$  pada tabel hasil uji t sebesar  $2,208 > 2,00247$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263,922	3	87,974	107,736	,000 <sup>b</sup>
	Residual	45,728	56	,817		
	Total	309,650	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

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

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan pada tabel 1.2 diketahui nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung}$  pada tabel hasil uji F sebesar  $107,736 > 2,00247$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Uji Dominan**

Model		Standardized Coefficients
		Beta
1	(Constant)	
	Disiplin Kerja	0,466
	Gaya Kepemimpinan	0,287
	Lingkungan Kerja	0,228

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan pengujian dominan dengan melihat nilai standardized coefficients (Beta) terbesar dari tiga variabel bebas. Dari tabel 1.3 dapat diketahui variabel independent yang memiliki nilai lebih besar adalah variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dengan nilai koefisien regresi 0,466. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Uji asumsi Klasik Multikolinieritas ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh anatr variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien



korelasi ( $r$ ). Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menguji adanya Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih kecil dari 10, maka variabel tersebut tidak memiliki persoalan dengan Multikolinieritas.

### **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah antara anggota pengamatan dalam variabel-variabel bebas yang sama memiliki keterkaitan satu sama lainnya. Untuk menguji ada atau tidak autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat dengan uji *Durbin-Watson*.

Pengujian autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain, untuk mendeteksi korelasi ini dapat dilakukan uji Durbin-Watson. Pendeteksian dengan menggunakan metode statistik dari Durbin-watson (uji D-W) dengan ketentuan sebagai berikut (Alghifabri dalam Agus, 2012:97).

1. Nilai D-W  $< 1,10$  berarti ada/terdapat korelasi
2. Nilai D-W antara 1,10 s.d 1,54 berarti tanpa kesimpulan
3. Nilai D-W antara 1,55 s.d 2,46 berarti tidak terjadi autokorelasi
4. Nilai D-W antara 2,47 s.d 2,90 berarti tanpa kesimpulan
5. Nilai D-W  $> 2,91$  berarti ada/terdapat korelasi.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu tangan dengan observasi lainnya. Jika residual mempunyai varians yang sama, disebut Homoskedastisitas. Dan jika variansnya tidak sama disebut terjadi Heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis uji asumsi Heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y rill. Homoskedastisitas terjadi jika titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah ataupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang tertentu. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas menurut Priyatno (2011:277) dalam Ahmad (2016:38) pada model regresi bertujuan untuk menguji residual terdistribusi secara normal atau tidak. Jadi dalam hal ini yang di uji normalitas bukan pada masing-masing variabel independen dan dependen tapi nilai residul yang di dihasilkan dari model regresi. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residul yang terdistribusi secara normal.

### **Pembahasan**

1. Berdasarkan Hipotesis 1 pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya. Pada tabel koefisien Hasil Uji t dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan memiliki nilai Sig sebesar 0,000 atau Sig  $t < 0,05$  ini menyatakan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,466 yang artinya bahwa Disiplin Kerja

berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai sebesar 46,6%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif. Bahwa Disiplin Kerja yang telah dilakukan penelitian pada perusahaan PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya responden lebih banyak memilih pernyataan karyawan memiliki disiplin kerja karena bekerja sesuai waktu yang ditentukan dan karyawan mempunyai kemauan dalam mematuhi peraturan. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai pengaruh hanya 46,6%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Handika Bagus (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sari Warna Asli Boyolali) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan Hipotesis 2 pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya. Pada tabel koefisien Hasil Uji t dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan memiliki nilai Sig sebesar 0,007 atau Sig  $t < 0,05$  ini menyatakan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,287 yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai sebesar 28,7%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif. Bahwa Gaya Kepemimpinan yang telah dilakukan penelitian pada perusahaan PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya responden lebih banyak memilih pernyataan bahwa Gaya Kepemimpinan menggambarkan tindakan sebagai pemimpin yang baik dan Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai pengaruh hanya 28,7%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syahfutra Juanda (2019) Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antarmitra Sembada Palembang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan Hipotesis 3 pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya. Pada tabel koefisien Hasil Uji t dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan memiliki nilai Sig sebesar 0,031 atau Sig  $t < 0,05$  ini menyatakan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,228 yang artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai sebesar 22,8%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif. Bahwa Lingkungan Kerja yang telah dilakukan penelitian pada perusahaan PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya responden lebih banyak memilih pernyataan merasa nyaman dan aman saat melakukan pekerjaan dan fasilitas yang dibutuhkan belum sepenuhnya memadai. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai pengaruh hanya 22,8%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Abdul Rahman Saleh dan Hardi Utomo (2018) Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan Hipotesis 4 pengaruh secara simultan atau bersama-sama Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT.

Citra Indojoya Perkasa Surabaya. Pada tabel koefisien Hasil Uji F dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan memiliki nilai Sig sebesar 0,000 atau Sig  $t < 0,05$  ini menyatakan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan mampu memberikan pengaruh secara simultan atau bersama-sama dapat memberikan kontribusi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan nilai uji F sebesar 107,736.

5. Berdasarkan Hipotesis 5 hasil dalam penelitian ini variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh dominan terhadap Produktivitas Karyawan, dengan melihat dari nilai koefisien Beta terbesar yaitu variabel Disiplin Kerja dengan nilai 0,466 bila dibandingkan dengan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,287 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,228. Artinya variabel Disiplin Kerja karyawan PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya mempunyai Kesadaran dalam bekerja seperti melaksanakan tugas dengan baik dan mempunyai kemauan dalam mematuhi peraturan serta memiliki disiplin kerja sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kasino dan Nurrul Fitri (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Siantar Top Waru-Sidoarjo menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja kerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Dari penjelasan dan proses penelitian yang telah diuraikan pada bab diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di perusahaan PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di perusahaan PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di perusahaan PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya.
4. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik uji simultan. Maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan berpengaruh secara simultan dan signifikan di perusahaan PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan mampu memberikan kontribusi yang baik Terhadap Produktivitas Karyawan di perusahaan PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja menjadi variabel yang paling dominan terhadap Produktivitas karyawan di PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya. Hal ini disebabkan karyawan mempunyai kesadaran dalam bekerja seperti melaksanakan tugas dengan baik dan mempunyai kemauan dalam mematuhi peraturan serta memiliki disiplin kerja sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data serta kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Para karyawan perusahaan PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya telah melakukan Disiplin Kerja dengan baik. Hal ini diharapkan karyawan tetap mempertahankan pekerjaan seperti melaksanakan tugas dengan baik. Untuk kemauan dalam mematuhi peraturan, bagi karyawan harus ditingkatkan kembali agar tujuan perusahaan bisa tercapai secara bersama-sama.
2. Gaya Kepemimpinan diperusahaan PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya Pimpinan mempunyai daya tahan dan keberanian yang kurang baik diharapkan agar lebih ditingkatkan lagi kinerjanya. Untuk Pimpinan tetap mempertahankan sifat yang baik yang dimiliki, hal ini bisa memberikan contoh yang baik bagi karyawan dan bisa menjadi panutan.
3. Perlu adanya upaya untuk meningkatkan Lingkungan kerja karyawan yang nyaman dan aman saat melakukan pekerjaan, dengan mencoba memiliki suasana kerja yang menyenangkan bagi sesama rekan kerja demi mencapai tujuan perusahaan.
4. Dengan diketahui faktor Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, Diharapkan kepada pimpinan PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya agar produktivitas karyawan terus ditingkatkan. namun ada beberapa factor yang perlu di perhatikan kembali seperti mentaati peraturan, tanggung jawab pada pekerjaan dan menyelesaikan tugas tepat waktu agar tetap bisa dipertahankan guna mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amarullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arina, N. dan Eisha, L. 2016. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta: Jurnal Studi Manajemen & Organisasi (Vol. 2, No. 07), hlm. 99
- Abdul, R.S. dan Hardi, U. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. Among Makarti *Vol.11 No.21*.
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Praktik Dan Teori* , 192.
- Kartono, K. 2017. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Kasino dan Nurrul, F. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Siantar Top Waru-Sidoarjo. Jurnal Ecobisma Vol 7 No 1.
- Sudarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sanusi, A. dan Sutikno, S.M. 2016. Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan. Bandung: Prospect.

Sukadi. 2016. Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Huda 1, Karangpandan. Tesis. IAIN Surakarta.

Sugiyono. 2017. Metodologi penelitian : Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Supomo, dan Nurhayati, E. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia – untuk Mahasiswa dan Umum. Bandung: Yrama Widya.