

Dr. Ir. H. Sundjoto, M.M

Monograf

**INDIKATOR
PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN
PERSPEKTIF
KEDISIPLINAN,
KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI**

BADAN PENERBIT STIE MAHARDHIKA

**Indikator Produktivitas Kerja Karyawan Perspektif
Kedisiplinan, Kepemimpinan, dan Motivasi**

Penulis: Dr. Ir. Sundjoto, M.M

x+93 halaman, 15x23 cm

ISBN :

Pemimpin Redaksi :

Dr. Nanik Kustiningsih, S.E.,M.M

Staf Administrasi & Sirkulasi

Pierre Patariato, S.E.,M.M

Nur Hamdiyah, S.E.

Staf Keuangan

Sri Rahayu, S.E.,M.M

Cetakan Pertama, November 2023

Penerbit:

STIE MAHARDHIKA

Jl. Wisata Menanggal No. 42 A Surabaya Hak Cipta
dilindungi oleh Undang-undang Dilarang memperbanyak
Sebagian atau seluruh isi buku ini

Tanpa izin tertulis dari penulis

Telp: (031) 8550077, 8550099

Fax: (031) 8250039

E-mail: institusi.stiem@stiemahardhika.ac.id

Website: www.stiemahardhika.ac.id

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan buku yang berjudul “Indikator Produktivitas Kerja Karyawan Perspektif Kedisiplinan, Kepemimpinan, dan Motivasi”. Buku monograf ini bertujuan untuk menjadi referensi bagi akademisi dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya tentang pengaruh kedisiplinan, kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Semoga buku monograf ini dapat memberikan manfaat.

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| KATA PENGANTAR..... | 3 |
| BAB I PENDAHULUAN | 8 |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 8 |
| 1.2 Rumusan Masalah Penelitian..... | 15 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 17 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA | 20 |
| 2.1. Produktivitas Kerja: Konsep dan Definisi | 20 |
| 2.2 Kedisiplinan dan Implikasinya pada Produktivitas Kerja | 29 |
| 2.3 Kepemimpinan yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja | 32 |
| 2.4 Motivasi sebagai Pendorong Produktivitas Kerja.. | 37 |
| 2.5 Hubungan Antara Kedisiplinan, Kepemimpinan, dan Motivasi dengan Produktivitas Kerja | 40 |
| 2.6 Penelitian terdahulu tentang hubungan antara Kedisiplinan, Kepemimpinan, dan Motivasi dengan Produktivitas Kerja..... | 44 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 51 |
| 3.1. Desain Penelitian | 51 |
| 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian..... | 53 |
| 3.3 Variabel Penelitian | 56 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN | 59 |
| 4.1 Deskripsi dan Analisis Data..... | 59 |
| 4.2 Temuan Utama Penelitian..... | 69 |
| BAB V HASIL PENELITIAN | 72 |
| 5.1 Interpretasi Hasil Penelitian | 72 |

| | |
|---|-----------|
| 5.2 Implikasi Teoritis dan Praktis | 77 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN REKOMENDASI | 82 |
| 6.1 Rekomendasi untuk Perusahaan..... | 82 |
| 6.1 Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya..... | 86 |
| DAFTAR PUSTAKA | 92 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu | 45 |
| Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi | 58 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas | 59 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas | 60 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 61 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Autokorelasi | 61 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Korelasi Pearson Product Moment | 62 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda | 63 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (t) | 65 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (f) | 66 |
| Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary | 67 |

DAFTAR GAMBAR

Tabel 2.2. Kerangka Konseptual

49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Menurut catatan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Ditjen Dikti) Depdiknas (dalam Kurniawati, 2013) mengatakan bahwa angka pengangguran sarjana di Indonesia lebih dari 300.000 orang. Permasalahan SDM inilah yang mengakibatkan proses pembangunan yang berjalan selama ini kurang didukung oleh produktivitas tenaga kerja yang memadai. Itu sebabnya keberhasilan pembangunan yang selama 32 tahun dibanggakan dengan tingkat pertumbuhan rata-rata 7%, itu berasal dari pemanfaatan sumber daya alam intensif, arus modal asing berupa pinjaman dan investasi langsung. Keterpurukan ekonomi nasional yang berkepanjangan hingga kini merupakan bukti kegagalan pembangunan akibat dari rendahnya kualitas SDM dalam menghadapi persaingan ekonomi global.

Seperti yang terjadi di PT. SIEGWERK INDONESIA, mengenai kedisiplinan yang terbentuk dalam perusahaan tersebut masih harus ditingkatkan lagi karena masih terlihat beberapa karyawan yang sering datang terlambat ke tempat kerja. Selain itu ketegasan, keteladanan dan perhatian yang

adil dari pimpinan sangat diperlukan oleh seluruh karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, menilik saat ini ketegasan dan keteladanan serta perhatian yang diberikan masih dirasa kurang merata karena ada beberapa pihak karyawan merasa kurang diperhatikan kemampuannya sehingga membuat karyawan tersebut memilih untuk bekerja sekenanya saja. Motivasi dalam diri setiap karyawan juga menjadi salah satu faktor yang sangat membantu untuk meningkatkan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut maka perlu dilakukan manajemen sumber daya manusia yang tepat guna.

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang timbul secara mendadak. Menurut Priyono (2010), manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat juga diartikan sebagai suatu kebijakan untuk memaksimalkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia (Priyono, 2010).

Terkadang sebuah perusahaan mengalami hambatan-hambatan yang berhubungan dengan sumber daya manusia seperti masalah kedisiplinan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang membuat produktivitas perusahaan bisa lebih

optimal, karena perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lain dalam menghasilkan produk atau jasa yang bisa diterima di kalangan masyarakat dengan harapan agar perusahaan tetap bisa exist

Kedisiplinan seharusnya sudah menjadi kewajiban para karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab agar pekerjaan yang mereka lakukan bisa lebih efektif dan efisien sehingga dapat berpengaruh pada produktivitas perusahaan (Kurniawati, 2013)Efektif yang dimaksud dalam hal ini yaitu para karyawan telah melakukan tugas dan pekerjaannya yang sesuai dengan Job Description mereka sehingga tidak ada pihak yang merasa terbebani karena melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawab mereka. Sedangkan yang dimaksud dengan efisien dalam hal ini yaitu para karyawan telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan kewajibannya masing-masing dan telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan deadline atau waktu yang telah ditentukan.

Kedisiplinan menurut Abdurrahmat Fathoni (Suroyo, 2016) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Hasibuan (dalam Suroyo, 2016) menyebutkan beberapa indikator kedisiplinan antara lain yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan,

pengawasan melekat (Waskat), sanksi/ hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain kedisiplinan adalah kepemimpinan (leadership) Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (followers) dalam rangka untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi menggerakkan, mendorong dan mengendalikan karyawannya untuk melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan berkontribusi dalam mencapai suatu tujuan (Kurnawati, 2013) Terry, G.R dan Leslie W.Rue (2010) bahwa kepemimpinan merupakan suatu kelompok. Kepemimpinan yang dimaksud sebagai kemampuan seseorang atau pemimpin, untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu. Seseorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai produktivitas suatu Perusahaan.

Umam (2012), menyebutkan indikatoe-indikator yang terdapat pada masing-masing dasar konsep kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. *Idealized Influence*, pemimpin yang mempunyai pengaruh menunjukkan keyakinan diri yang kuat, menghadirkan diri dalam saat-saat yang sulit dan secara pribadi bertanggung jawan penuh pada Tindakan.
2. *Inspirational motivation*, pemimpin memberikan motivasi yang menginspirasi bawahan mencapai kemungkinan-kemungkinan yang tidak terbayangkanmenyelaraskan tujuan individu dan perusahaan, memandang ancaman dan persoalan sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasimenggunakan kata-kata yang membangkitkan semangat, berbicara optimis dan antusias, memberikan makna pada apa yang dilakukan, menciptakan budaya bahwa kesalahan yang terjadi dipandang sebagai pengalaman.
3. *Intellectual stimulation*, pemimpin yang mendorong peningkatan kemampuan karyawan, dengan memanfaatkan imajinasi, mengajak melihat perspektif baru, memakai simbol-simbol pendukung inovasi dan lain sebagainya.

4. *Individualized consideration*, perhatian pemimpin secara individual kepada bawahannya. mengidentifikasi kebutuhan dan kemampuan bawahan, memberi kesempatan belajar, melatih dan memberikan umpan balik pengembangan diri.

Seorang pemimpin dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada karyawan dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sehingga setiap pimpinan akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain.

Persaingan setiap perusahaan selain ditunjang oleh kualitas SDM yang memadai, kemampuan dan keterampilan seorang pemimpin, disiplin kerja para karyawannya, yang tidak kalah penting adalah motivasi bagi para karyawan agar mereka bisa lebih produktif. Motivasi merupakan kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat presistensi dan etusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri maupun dari luar individu.

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan, bersikap dan bertingkah laku untuk mencapai

tujuan yang diinginkan (Afriska, 2017). Makmum (dalam Kurniawati, 2013) mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya durasi kegiatan, frekuensi kegiatan, presistensi pada kegiatan, ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan, devosi dan pengorbanan untuk mencapai kegiatan yang dilakukan, tingkat kualifikasi prestasi atau produk (output) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan, arah sikap terhadap sasaran kegiatan. Menurut George dan Jones (dalam Sujarwanto, 2016) ada tiga indikator dalam motivasi kerja yaitu arah perilaku (direction of behavior), tingkat usaha (level of effort) dan tingkat kegigihan (level of persistence).

Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi biasanya mempunyai produktivitas kerja yang tinggi pula.

Sinungan (dalam Suroyo, 2016) membagi pengertian produktivitas dalam tiga hal, produktivitas adalah rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input), sikap mental yang

mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini serta merupakan interaksi terpadu secara resmi dari tiga faktor esensial yaitu investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja. Gomes (dalam Suroyo, 2016) menyebutkan beberapa indikator produktivitas kerja meliputi pengetahuan (Knowledge), keterampilan (Skills), kemampuan (Abilities), sikap (Attitudes), perilaku (Behaviors).

1.2 RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Kualitas Kualitas kehidupan kerja adalah faktor penting dalam kepuasan tenaga kerja di tempat kerja mereka dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, fokusnya adalah pada pengaruh kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT. SIEGWERK INDONESIA Surabaya.

Kedisiplinan merupakan aspek penting dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Karyawan yang disiplin akan mengikuti aturan dan prosedur perusahaan dengan tepat waktu dan dengan kualitas yang baik. Kedisiplinan yang kuat juga mencerminkan sikap tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan mereka.

Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Kepemimpinan yang baik memberikan arahan yang jelas, memotivasi, dan memberikan dukungan kepada karyawan. Seorang pemimpin yang mampu menginspirasi dan membangun hubungan yang baik dengan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja tim.

Motivasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka akan bekerja dengan semangat dan berusaha mencapai sasaran yang ditetapkan. Motivasi dapat berasal dari berbagai faktor, seperti pengakuan, penghargaan, peluang pengembangan karir, dan rasa kepuasan pribadi dalam pekerjaan.

Dalam penelitian ini, akan dilakukan survei dan analisis data untuk mengevaluasi hubungan antara kedisiplinan, kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas karyawan di PT. SIEGWERK INDONESIA Surabaya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan produktivitas karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pada pengetahuan dan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perusahaan manufaktur. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, perusahaan dapat

mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan sebagai faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif. Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT. SIEGWERK INDONESIA Surabaya. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, faktor-faktor ini memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai hasil yang optimal di lingkungan kerja.

Kedisiplinan adalah salah satu aspek yang esensial dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan memiliki kedisiplinan yang tinggi, karyawan akan cenderung melaksanakan tugas mereka dengan tepat waktu, mengikuti prosedur yang ditetapkan, dan menjaga kualitas pekerjaan. Kedisiplinan yang kuat juga mencerminkan sikap tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan mereka.

Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, memotivasi, dan memberikan dukungan kepada karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, karyawan akan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan berkontribusi secara maksimal.

Motivasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka akan memiliki semangat dan energi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Faktor-faktor motivasi seperti pengakuan, penghargaan, peluang pengembangan karir, dan rasa kepuasan pribadi dalam pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk memberikan hasil yang lebih baik.

Dengan mengkaji pengaruh kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT. SIEGWERK INDONESIA Surabaya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan.

Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pada pengembangan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompleks, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor ini menjadi semakin penting bagi perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Produktivitas Kerja: Konsep dan Definisi

Produktivitas dan kualitas kehidupan kerja fokus pada perubahan aspek organisasi untuk peningkatan kepuasan tenaga kerja, keterlibatan kerja, kinerja dan mengurangi stress, omset, absensi, daya saing dan kelangsungan hidup perusahaan. Beberapa ukuran produktivitas tenaga kerja : (1) Kuantitas kerja, (2) Kehadiran, (3) Kepuasan Kerja, (4) Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, (5) Kerja sama dengan yang lain. (Randall Schuler, 1987). Stephen R Robbins (1990) menegaskan dalam pernyataannya bahwa penjelasan dari system penilaian kinerja atau system evaluasi produktivitas menunjukkan suatu sikap kerja yang diperlihatkan oleh para individu yang memiliki andil dalam perusahaan tersebut dan bisa dijelaskan melalui sistem penilaian kinerja atau sistem evaluasi. Kinerja setiap individu bisa dipengaruhi oleh cara tenaga kerja tersebut dalam merespons situasi-situasi yang dapat member pengaruh pada proses kerjanya.

Pendekatan teoritis sumber daya manusia dalam penelitian ini yang nantinya digunakan sebagai dasar pengamatan adalah suatu kerangka teoritis yang dinyatakan

oleh Randal Schuller (1987) mengenai kualitas kehidupan kerja serta produktivitas kerja. Randal Schuller menjelaskan bahwasannya manajemen strategik sumber daya manusia merupakan kegiatan-kegiatan yang diagendakan serta model penyebaran yang terkonsep dari sumber daya manusia untuk pemenuhan dan pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Randall Schuler (1987) menyatakan terkait kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) dan Produktivitas dipengaruhi oleh desain kerja, teknologi, perencanaan tenaga kerja dan struktur organisasi, dalam teorinya peran dan partisipasi tenaga kerja sangat dibutuhkan untuk peningkatan kualitas kehidupan kerja dan produktivitas. Meningkatkan produktivitas merupakan tujuan utama semua perusahaan, sebab tanpa adanya peningkatan produktivitas, akan membuat perusahaan tidak dapat bersaing dan berkompetisi di domestik maupun internasional. Mendefinisikan dan mengukur adalah aspek kunci untuk peningkatan produktivitas. Selain unit output, pengukuran kinerja masing-masing tenaga kerja merupakan metode lain pengukuran produktivitas.

Kriteria pengukuran produktivitas : 1) terukur dengan beberapa metode, yaitu : unit output, hasil penilaian kinerja yang valid, kualitas output atau dengan menggunakan perbandingan biaya aktual dengan biaya yang dianggarkan ;

2) terkait dengan tujuan perusahaan, yaitu : unit dan kualitas output untuk perusahaan manufaktur dan biaya actual berbanding dengan biaya yang dianggarkan untuk instansi pemerintahan ; 3) relevan dengan jenis pekerjaan, yaitu : unit output untuk tenaga kerja dan hasil penilaian kinerja untuk tenaga kerja non produksi / level manajerial.

Faktor-faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas antara lain *skills, attitudes, knowledge, abilities* dan *behaviours* dari setiap tenaga kerja yang berada dalam organisasi tersebut sehingga berbagai program perbaikan produktivitas menaruh hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya (Gomes, 1995 : 160). Simanjuntak (1998 : 4) secara filosofi, produktivitas adalah sebuah upaya guna meningkatkan kualitas kehidupan yaitu dengan memotivasi diri bahwa hari ini lebih baik daripada hari kemarin. Henry Simamora (2004: 612) berpendapat bahwa dalam pengukuran produktivitas kerja terdapat beberapa faktor yang digunakan antara lain kualitas kerja, ketepatan waktu dan kuantitas kerja : (1) kualitas kerja merupakan sebuah standar hasil yang memiliki keterkaitan dengan mutu suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal tersebut adalah sebuah kemampuan dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, (2) ketepatan waktu adalah tingkatan sebuah aktivitas yang diselesaikan atau

dirampungkan pada awal waktu yang telah ditentukan, apabila dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan juga menggunakan waktu yang tersedia dengan maksimal guna melakukan aktivitas lain. Ketepatan waktu tersebut diukur dari penilaian karyawan terhadap sebuah aktivitas yang tersedia diawal waktu sampai dengan menjadi sebuah output, (3) kuantitas kerja merupakan sebuah capaian karyawan dalam jumlah tertentu yang memiliki perbandingan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Beberapa manfaat yang bisa diperoleh dari pengukuran produktivitas adalah : (1) perusahaan bisa menilai efisiensi dari sumber dayanya, melalui efisiensi dalam penggunaan sumber daya nantinya hal tersebut dapat memberi peningkatan dalam produktivitasnya, (2) pemberian prioritas tertentu apabila dipandang dari sudut produktivitas merupakan cara untuk mengorganisasikan kembali tujuan ekonomis dan non ekonomis pada perusahaan. (3) upaya untuk meningkatkan produktivitas pada perusahaan bisa ditetapkan berdasarkan pada tingkat perbedaan (gap) antara tingkat produktivitas yang diukur atau actual dengan tingkat produktivitas yang direncanakan dengan, (4) dalam perencanaan, tingkat keuntungan pada perusahaan dapat diperoleh dari informasi yang berasal dari nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan oleh suatu pengukuran,(5) melalui pengukuran produktifitas, perencanaan sumber daya

baik perencanaan jang panjang dan pendek akan menjadi lebih efektif, (6) berdasarkan dari informasi pengukuran tingkat produktivitas saat ini, perencanaan terhadap target tingkat produktivitas untuk masa mendatang dapat dilakukan modifikasi ulang, (7) usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan merupakan tindakan-tindakan kompetitif yang akan tercipta, (8) dapat member suatu informasi mengenai tingkat produktivitas antara organisasi perusahaan atau industri yang sejenis, (9) apabila sudah tersedia ukuran-ukuran produktivitas, maka kegiatan tawar menawar atau perundingan bisnis yang secara kolektif dapat diselesaikan secara rasional.

Hambatan–hambatan yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Donald E. Wetmore menyatakan bahwa terdapat hambatan yang utama untuk produktivitas kerja, antara lain :

1. Seleksi awal yang kurang baik

Seleksi adalah salah satu aspek yang sangat penting guna mendapatkan karyawan yang memiliki potensi. Oleh karena itu, perlu dilakukannya sistem seleksi yang cukup ketat guna memperoleh calon atau kandidat yang sesuai dengan keperluan perusahaan, supaya tenaga kerja tersebut bias mencapai sasaran atau target kerja yang telah ditetapkan.

2. Training yang kurang memadai

Pelatihan atau training merupakan modal yang akan meningkatkan dan juga memperkuat sikap dan keterampilan setiap karyawan.

3. Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja yang tidak sesuai kapasitas tidak memberi jaminan tenaga kerja untuk sukses dalam mencapainya, sebaiknya beban kerja dibuat dengan sangat rasional, karena dengan beratnya beban kerja dapat menyebabkan rendahnya suatu produktivitas.

4. Ketidaksesuaian antara tujuan pribadi dengan tujuan perusahaan

Perusahaan juga mempunyai tujuan layaknya setiap individu, semakin sinkronnya tujuan pribadi dan juga tujuan perusahaan hal tersebut berarti bahwa semakin gampang pula tenaga kerja dalam urusan pencapaian tujuan tersebut, apabila tujuan pribadi dan tujuan perusahaan tidak ada kesesuaian maka akan berakibat konflik batin yang sangat berat, hal tersebut bisa menggoyahkan produktivitas kerja karena memiliki perasaan yang berat dalam menjalani pekerjaan.

5. Kelelahan (keletihan) pada mental

Kebanyakan tenaga kerja memiliki perasaan lelah terhadap rutinitasnya dalam bekerja tiap hari, apalagi ketika menemui dengan rekan kerja yang tidak kompak, atasan yang angkuh ataupun masalah gaji yang tidak

sesuai dengan pekerjaan. Tenaga kerja menderita keletihan pada mental dikarenakan beberapa dari mereka rela menahan konflik batin yang tidaklah ringan yang disebabkan oleh hal-hal tersebut.

Dengan diadakannya perbaikan, diharapkan bisa menghasilkan jasa serta barang yang memiliki mutu yang tinggi dan juga standar kehidupan yang lebih tinggi pula, perbandingan yang paling baik antara keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) dengan hasil yang telah dicapai (output) adalah kandungan pengertian produktivitas secara umum. Pengaruh dari tingkat pendidikan, keterampilan, motivasi, disiplin kerja, sikap kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi perbandingan tersebut sehingga dapat berubah dari waktu ke waktu. Faktor-faktor yang dapat berpengaruh dalam produktivitas kerja adalah (Siagian, 2002):

1. Perbaikan secara terus-menerus
keseluruhan komponen perusahaan diwajibkan untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Hal tersebut bukan merupakan salah satu dari upaya dalam pengelolaan perusahaan dengan baik, melainkan adalah salah satu dari etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen yang mutakhir. Suatu organisasi selalu dihadapkan pada tuntutan-tuntunan yang berubah

secara berkelanjutan, baik itu secara eksternal ataupun secara internal, dari penjabaran tersebut dapat dilihat dengan jelas bahwa betapa pentingnya suatu etos kerja.

2. Peningkatan Mutu dari Hasil Kerja

Mutu berkaitan pada seluruh macam aktivitas di mana ada keterlibatan dari organisasi, oleh karena itu mutu tidak hanya memiliki keterkaitan dengan produk yang dihasilkan serta dipasarkan saja, baik itu berupa jasa ataupun barang. Itu artinya mutu berkaitan pada seluruh macam aktivitas yang diselenggarakan oleh seluruh satuan kerja, baik sebagai pelaksana dari tugas penunjang ataupun sebagai pelaksana dari tugas pokok dalam suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang memperoleh suatu penghargaan, penghargaan tersebut didapat bukan karena kesuksesan perusahaan dalam hal meningkatkan mutu dari produknya, melainkan didapat karena penilaian atas keberhasilannya dalam meningkatkan mutu seluruh jenis pekerjaan serta proses manajerial pada organisasi yang bersangkutan.

3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Salah satu upaya guna mensupport peningkatan atas produktivitas ialah melalui peningkatan dalam bidang keterampilan (Sinungan, 1997). Hal tersebut bertujuan nantinya setelah dilakukan pelatihan, maka seseorang dapat mengemban pekerjaan serta tugas dengan sebaik

mungkin sehingga kedepannya bisa mendorong kemajuan dari tiap-tiap usaha. Faktor-faktor yang dapat member pengaruh terhadap produktivitas antara lain adalah kecakapan yang dimiliki dengan berdasar pada pengetahuan, kemampuan, lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menambah kemampuan dari tenaga kerja. Sikap yang bersangkutan paut dengan perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan semangat kerja dan moral (Hariandja, 2002).

Suasana dan juga situasi lingkungan adalah faktor yang menyangkut dengan keadaan dan fasilitas di mana seluruh karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan tenang serta sistem kompensasi yang telah tersedia. Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas, setiap tenaga kerja harus diberikan motivasi. Tingkat pendidikan; latar belakang pendidikan serta latihan dari para tenaga kerja akan member pengaruh terhadap produktivitas dikarenakan perlunya diadakan latihan serta pendidikan bagi para tenaga kerja. Upah; gaji atau juga bisa disebut upah minimum yang tidak ada kesesuaian dengan aturan-aturan dari pemerintah dapat berdampak pada penurunan dalam produktivitas kerja. Penerapan teknologi; kemajuan-kemajuan pada teknologi sangat memberikan pengaruh terhadap produktivitas,

olehkarena itu penerapan suatu teknologi harus berorientasi untuk mempertahankan produktivitas.

Rivianto (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yang ada hubungannya dengan tenaga kerja ataupun faktor yang lainnya meliputi : keterampilan dan pendidikan, pada dasarnya latihan untuk meningkatkan keterampilan kerja; pendidikan serta keterampilan fisik dipengaruhi oleh kesehatan dan juga gizi, faktor kesehatan serta gizi juga dipengaruhi oleh tingkat penghasilan; pemakaian sarana produksi seperti alat yang manual, semi manual, mesin, teknologi serta lingkungan kerja; kemampuan manajerial untuk mengarahkan dan juga untuk menggerakkan para tenaga kerja serta beberap sumber lainnya, dan peluang yang diberikan.

2.2 Kedisiplinan dan Implikasinya pada Produktivitas Kerja

Kedisiplinan dan implikasinya pada produktivitas kerja telah menjadi topik yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Andini et al. (2019), disiplin kerja mengacu pada sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dan dengan pengetahuan penuh serta ketaatan yang bersyarat terhadap peraturan-peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin ini merupakan hal yang sangat penting bagi individu atau karyawan dalam

menunjukkan kepada perusahaan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka atau orang lain yang ditugaskan oleh perusahaan (Saleh & Utomo, 2018).

Disiplin kerja dapat mencakup berbagai aspek, seperti ketepatan waktu, ketaatan terhadap aturan, komitmen terhadap tugas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Seorang individu yang disiplin dalam bekerja cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi karena mereka mampu mengatur waktu dengan baik, menjaga kualitas pekerjaan, dan memenuhi target yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang baik juga menunjukkan komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja individu.

Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Saleh & Utomo (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Meskipun disiplin kerja dianggap penting, faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, dukungan manajemen, dan motivasi individu juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Selain itu, faktor-faktor eksternal seperti tekanan waktu, kebijakan perusahaan, dan ketersediaan sumber daya juga dapat memengaruhi produktivitas kerja.

Dalam mengelola disiplin kerja, perusahaan perlu mempertimbangkan beberapa faktor. Pertama, perusahaan perlu memiliki aturan dan prosedur yang jelas dan komunikatif. Aturan dan prosedur yang jelas membantu karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka dan memastikan bahwa semua karyawan diperlakukan secara adil dan konsisten. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan pengawasan dan pengarahan yang tepat untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan.

Kedua, penting bagi perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung disiplin. Budaya kerja yang mendukung disiplin menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini dapat dicapai melalui pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang baik, serta melalui komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan.

Ketiga, perusahaan juga perlu memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Dengan meningkatkan kompetensi karyawan, perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Meskipun disiplin kerja tidak secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja menurut penelitian yang dilakukan oleh Saleh & Utomo (2018), penting bagi perusahaan untuk tetap memperhatikan dan mengelola disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif, serta meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadopsi praktik-praktik manajemen yang mendukung disiplin kerja, seperti komunikasi yang efektif, pengawasan yang tepat, budaya kerja yang mendukung, dan pelatihan yang berkelanjutan.

2.3 Kepemimpinan yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi produktivitas kerja dalam suatu organisasi. Salah satu teori penting dalam kajian kepemimpinan adalah teori gaya kepemimpinan. Teori ini mengidentifikasi beberapa gaya kepemimpinan yang berbeda, seperti kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan *laissez-faire*. Setiap gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang berbeda terhadap produktivitas kerja. Kepemimpinan otoriter cenderung memberikan arahan yang jelas dan pengawasan yang ketat. Sementara itu, kepemimpinan demokratis melibatkan

partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, sedangkan kepemimpinan *laissez-faire* memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengambil inisiatif. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang demokratis dan memotivasi partisipasi karyawan cenderung memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja, sementara kepemimpinan otoriter atau *laissez-faire* dapat berdampak negatif.

Selain gaya kepemimpinan, perilaku kepemimpinan juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Teori perilaku kepemimpinan mengidentifikasi beberapa perilaku kunci yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dua pendekatan utama dalam teori perilaku kepemimpinan adalah pendekatan inisiasi-struktur dan pendekatan perhatian-manusia. Pendekatan inisiasi-struktur berfokus pada kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan arahan, menetapkan tujuan, dan memastikan tugas-tugas terorganisir dengan baik. Sementara itu, pendekatan perhatian-manusia melibatkan perhatian terhadap kebutuhan karyawan, memberikan dukungan emosional, dan membangun hubungan yang baik. Penelitian menunjukkan bahwa kombinasi kedua pendekatan ini, yaitu perilaku kepemimpinan yang tinggi dalam inisiasi-struktur dan perhatian-manusia, dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Selain gaya dan perilaku kepemimpinan, terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan dan produktivitas kerja. Salah satu faktor penting adalah kepercayaan antara pemimpin dan karyawan. Kepercayaan yang tinggi dapat meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, faktor-faktor seperti kompetensi kepemimpinan, dukungan organisasi, dan iklim kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap hubungan ini. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang kompeten, dukungan organisasi yang kuat, dan iklim kerja yang positif dapat menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas kerja yang tinggi.

Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dalam kajian teori ini, telah dibahas berbagai aspek kepemimpinan yang mempengaruhi produktivitas kerja, termasuk gaya kepemimpinan, perilaku kepemimpinan, dan faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan dan produktivitas kerja. Memahami dan menerapkan konsep-konsep.

Kepemimpinan yang mempengaruhi produktivitas kerja memiliki hubungan erat dengan wewenang. Kepemimpinan merupakan upaya untuk mempengaruhi, sementara wewenang melibatkan segala aspek yang terkait

dengan kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam memengaruhi orang lain (Husna Purnama, S.E., 2017). Menurut Wahrudin (2020), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau membimbing pengikut melalui komunikasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Aktivitas ini melibatkan pengaruh dan mobilisasi orang-orang secara bersama-sama untuk mencapai tujuan, atau dengan definisi yang lebih komprehensif, manajemen merupakan proses delegasi tugas kepada orang lain dengan lancar yang diatur dalam struktur organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Syamsuddin (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Dalam konteks kepemimpinan, penting untuk memahami bahwa kepemimpinan bukanlah sekadar tentang memiliki kekuasaan atau posisi yang tinggi. Lebih dari itu, kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain secara positif dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif dapat membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan pengikut, menciptakan iklim kerja yang positif, dan meningkatkan produktivitas kerja.

Kepemimpinan yang efektif berfokus pada komunikasi yang baik dan pengembangan hubungan interpersonal yang baik. Seorang pemimpin yang baik harus mampu

mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi dengan jelas kepada para pengikutnya. Komunikasi yang efektif membantu mengurangi kesalahpahaman dan memastikan bahwa setiap anggota tim memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, pengembangan hubungan interpersonal yang baik juga penting dalam kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin yang dapat menjalin hubungan yang baik dengan pengikutnya akan lebih mudah mempengaruhi dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik.

Selain komunikasi dan hubungan interpersonal, kepemimpinan yang efektif juga melibatkan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan dan motivasi individu. Seorang pemimpin yang baik harus mampu mengenali dan memahami kebutuhan individu dalam timnya. Dengan memahami kebutuhan individu, seorang pemimpin dapat memberikan dukungan dan pengakuan yang sesuai, sehingga motivasi individu untuk bekerja dengan baik dapat ditingkatkan. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional dapat menjadi pendekatan yang efektif. Kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai potensi terbaik mereka. Dengan memberikan dorongan dan dukungan yang diperlukan, kepemimpinan transformasional dapat menghasilkan peningkatan produktivitas kerja yang signifikan.

Namun, meskipun kepemimpinan memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja, penelitian yang dilakukan oleh Syamsuddin (2022) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, motivasi individu, dan pengelolaan sumber daya manusia mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja dibandingkan dengan kepemimpinan itu sendiri.

Dalam mengelola sumber daya manusia, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Selain kepemimpinan, faktor-faktor seperti desain pekerjaan, kebijakan penghargaan, pengembangan karyawan, dan budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

2.4 Motivasi sebagai Pendorong Produktivitas Kerja

Motivasi sebagai pendorong produktivitas kerja adalah konsep yang terkait dengan bagaimana mengarahkan dan memotivasi sumber daya manusia, terutama bawahan, agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan yang diberikan. Menurut Harimisa dan Fakultas (2017), motivasi

manajemen berfokus pada sumber daya manusia secara umum dan bawahan secara khusus.

Rumondor (2013) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan yang memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam memenuhi tugas mereka. Keyakinan bahwa keberhasilan organisasi juga akan melindungi kepentingan pribadi anggota organisasi menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi. Penelitian oleh Maisaroh dan Suarmanayasa (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Dalam konteks motivasi kerja, motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan maupun dari faktor eksternal. Karyawan terdorong untuk bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhan hidup mereka. Motivasi juga dapat muncul dari faktor eksternal, seperti bonus atau insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang mencapai atau melebihi target kerja. Selain itu, sumbangan ide atau program yang dianggap bermanfaat bagi perusahaan atau menyelesaikan masalah internal juga dapat menjadi faktor motivasi.

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja, manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan beberapa faktor. Salah satunya adalah memahami kebutuhan dan harapan karyawan, serta memberikan pengakuan dan apresiasi atas kontribusi yang diberikan. Peluang

pengembangan karir dan pelatihan yang relevan juga dapat menjadi faktor motivasi bagi karyawan.

Selain itu, faktor lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam mempengaruhi motivasi kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan, saling mendukung, dan memberikan otonomi kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menggunakan berbagai metode untuk memotivasi karyawan. Beberapa di antaranya termasuk memberikan tantangan yang menantang, memberikan kesempatan partisipasi dalam pengambilan keputusan, memberikan umpan balik secara teratur, dan membangun hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan.

Dalam konteks motivasi kerja, penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk memahami bahwa setiap individu memiliki kebutuhan dan motivasi yang berbeda. Oleh karena itu, pendekatan yang personal dan fleksibel perlu diterapkan untuk memenuhi kebutuhan motivasi karyawan secara efektif. Dalam kesimpulan, motivasi merupakan pendorong utama produktivitas kerja. Motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan maupun dari faktor eksternal, seperti pengakuan, bonus, atau kesempatan pengembangan karir. Manajemen sumber daya manusia perlu memahami kebutuhan dan harapan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan

menggunakan metode yang sesuai untuk memotivasi karyawan. Dengan meningkatkan motivasi kerja, produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

2.5 Hubungan Antara Kedisiplinan, Kepemimpinan, dan Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Dalam Kajian teori tentang hubungan antara kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi dengan produktivitas kerja merupakan topik yang penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dalam kajian ini, akan dibahas tentang bagaimana kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi dapat saling berhubungan dan berdampak pada produktivitas kerja.

Pertama-tama, kedisiplinan merupakan faktor penting dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kedisiplinan melibatkan kepatuhan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Ketika karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, mereka cenderung mematuhi jadwal kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini dapat mengurangi gangguan dan meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas-tugas kerja.

Selain kedisiplinan, kepemimpinan juga memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan,

memotivasi, dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, membangun hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, serta memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan. Melalui kepemimpinan yang efektif, karyawan dapat merasa termotivasi dan berkomitmen untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Motivasi juga merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau kekuatan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung berusaha lebih keras, memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi, dan mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi dapat berasal dari faktor internal, seperti kepuasan pribadi, ambisi, atau rasa pencapaian, dan juga dari faktor eksternal, seperti pengakuan, penghargaan, dan insentif yang diberikan oleh organisasi.

Hubungan antara kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi dengan produktivitas kerja dapat dijelaskan dalam konteks teori kebutuhan. Salah satu teori yang relevan adalah teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Menurut teori Maslow, individu memiliki hierarki kebutuhan yang terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial,

kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi dapat mempengaruhi pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

Kedisiplinan membantu dalam pemenuhan kebutuhan keamanan dan kebutuhan penghargaan. Dengan mematuhi aturan dan prosedur, karyawan dapat merasa aman dan terlindungi. Selain itu, kedisiplinan juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan tertib, yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan penghargaan terhadap diri sendiri.

Kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi pemenuhan kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan. Melalui kepemimpinan yang baik, karyawan dapat merasa diperhatikan, dihargai, dan termotivasi untuk bekerja secara tim dan mendukung satu sama lain. Kepemimpinan yang memperhatikan dan menghargai kontribusi karyawan dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan dengan organisasi.

Motivasi dapat berperan dalam pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung mencari tantangan, pengembangan diri, dan pencapaian yang lebih tinggi. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk terus

belajar, berinovasi, dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Dengan demikian, kedisiplinan, kepemimpinan dan motivasi saling berhubungan dalam konteks produktivitas kerja. Kedisiplinan yang tinggi dapat menjadi hasil dari kepemimpinan yang efektif dan motivasi yang kuat. Sebaliknya, kepemimpinan yang baik dapat memotivasi karyawan untuk menjadi lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, penting bagi organisasi untuk menciptakan budaya yang mendukung kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi yang positif. Hal ini dapat dilakukan melalui implementasi kebijakan dan prosedur yang jelas, komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, serta pengakuan dan penghargaan atas kontribusi karyawan.

Selain itu, organisasi juga perlu memperhatikan kebutuhan individu dalam hal kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi. Setiap individu memiliki preferensi dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk mengadopsi pendekatan yang fleksibel dan personal dalam memenuhi kebutuhan karyawan.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja, perlu juga diketahui bahwa faktor-faktor lain seperti kompetensi,

lingkungan kerja, dan dukungan organisasi juga dapat mempengaruhi hubungan antara kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi dengan produktivitas kerja. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu melakukan analisis menyeluruh dan mengimplementasikan strategi yang komprehensif dalam mengoptimalkan faktor-faktor ini.

Dalam kesimpulan, hubungan antara kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi dengan produktivitas kerja sangat erat. Kedisiplinan yang tinggi, kepemimpinan yang efektif, dan motivasi yang kuat dapat saling mempengaruhi dan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menciptakan budaya yang mendukung aspek-aspek ini, serta memperhatikan kebutuhan individu dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja. Dengan menerapkan strategi yang tepat, organisasi dapat mencapai tingkat produktivitas yang optimal dan memperoleh keunggulan kompetitif di pasar.

2.6 Penelitian terdahulu tentang hubungan antara Kedisiplinan, Kepemimpinan, dan Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Penelitian terdahulu tentang hubungan antara kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi dengan

produktivitas kerja telah menjadi topik yang menarik dan relevan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi adalah faktor penting yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Penelitian sebelumnya telah mengungkapkan bahwa kedisiplinan memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja. Kedisiplinan mencakup kepatuhan terhadap aturan, tugas, dan tanggung jawab, serta kemampuan untuk mengatur waktu dan menghindari gangguan yang tidak perlu. Kedisiplinan yang tinggi cenderung meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan.

Selain kedisiplinan, kepemimpinan juga memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kepemimpinan yang efektif mampu menginspirasi, mengarahkan, dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang mengutamakan komunikasi yang baik, delegasi yang tepat, dan memberikan dukungan kepada bawahan dapat mendorong produktivitas yang tinggi.

Selanjutnya, motivasi juga memainkan peran kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan memberikan usaha maksimal dalam pekerjaan.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi berkaitan erat dengan peningkatan produktivitas kerja dan kinerja yang lebih baik.

Melalui memahami hubungan antara kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi dengan produktivitas kerja, organisasi dan manajer dapat mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam lingkungan kerja. Dengan menerapkan pendekatan yang holistik terhadap faktor-faktor ini, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan dan mencapai keunggulan kompetitif dalam pasar yang kompetitif saat ini. Adapun detail penelitian terdahulu yang berhasil penulis rangkum adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| | |
|------------------------|--|
| 1. | |
| Judul Penelitian | Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan Bagian SDM Umum PT. Perkebunan Nusantara |
| Peneliti | Dewi Nurfatonah |
| Tahun | 2017 |
| Variabel yang diteliti | Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas |
| Hasil Temuan | Hasil Penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap |

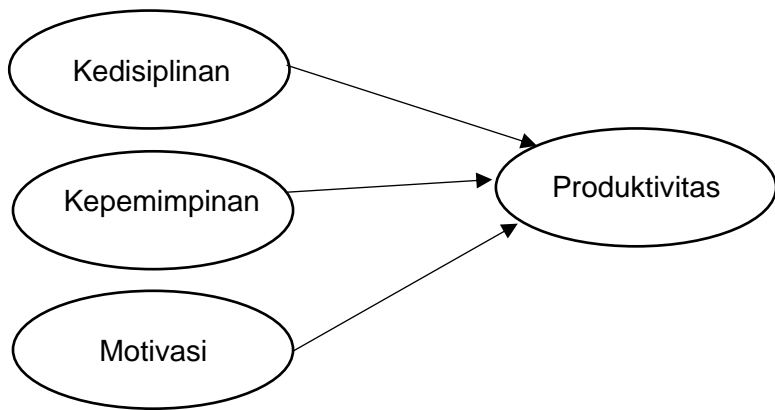
| | |
|------------------------|--|
| | produktivitas karyawan bagian SDM umum PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru |
| Persamaan | Mengkaji Kepemimpinan, Disiplin terhadap Produktivitas kerja |
| Perbedaan | Item yang diukur : keterlibatan budaya organisasi terhadap produktivitas. Banyaknya jumlah sampel dan tempat penelitian. |
| 2. | |
| Judul Penelitian | Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Kabupaten Rokan Hulu |
| Peneliti | Ria Intan Wahyuni |
| Tahun | 2017 |
| Variabel yang diteliti | Pelatihan, Pengembangan, Motivasi Kerja, Produktivitas |
| Hasil Temuan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan serta variabel secara parsial mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan, secara simultan variabel pelatihan dan pengembangan serta variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sebesar 78,2% |
| Persamaan | Mengkaji motivasi untuk peningkatan produktivitas |
| Perbedaan | Obyek penelitian, penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Kabupaten Rokan Hulu |
| 3. | |
| Judul Penelitian | Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja |

| | |
|------------------------|--|
| | Karyawanbagian Produksi Pada PT. Trimuri Karya Cipta |
| Peneliti | Meindro Waskito dan Maelani Indah Kartini |
| Tahun | 2021 |
| Variabel yang diteliti | Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Produktivitas |
| Hasil Temuan | Terdapat hubungan antara kepemimpinan, dan motivasi kerja adalah variable yang sangat memiliki keterkaitan dengan produktivitas kerja pada PT. Trimurti Karya Cipta |
| Persamaan | Mengkaji Kepemimpinan dan Motivasi Kerja |
| Perbedaan | Tidak terdapat variabel kedisiplinan |
| 4. | |
| Judul Penelitian | Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Timur Raya Karya Mandiri |
| Peneliti | Iona Elysia Hafiz, Erin Soleha |
| Tahun | 2023 |
| Variabel yang diteliti | Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi kerja Produktivitas |
| Hasil Temuan | Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan begitu, kepemimpinan perlu diubah menjadi lebih baik agar produktivitas meningkat. Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan begitu, perusahaan membuat peraturan dan standar kerja yang lebih jelas dan dapat dimengerti oleh karyawannya agar produktivitas meningkat. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan |

| | |
|------------------------|--|
| | terhadap Produktivitas Kerja. Dengan begitu, Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada karyawan, untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motivasi yang diinginkan oleh karyawan |
| Persamaan | Mengkaji variabel yang sama |
| Perbedaan | Perhitungan menggunakan SmartPLS 4.0.9 |
| 5. | |
| Judul Penelitian | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rahayu Electric |
| Peneliti | Eso Hernawan, Fransisca Elsy Mulandoro |
| Tahun | 2021 |
| Variabel yang diteliti | Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja |
| Hasil Temuan | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan CV. Rahayu Electric dengan koefisien determinasi R ² yaitu 0,674. Artinya gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, motivasi kerja memberikan pengaruh 67,4% terhadap produktivitas kerja dan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak bisa dijelaskan dalam penelitian ini. |
| Persamaan | Mengkaji Variabel yang sama |
| Perbedaan | Tempat penelitian |

Sumber : Data Diolah Penulis

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian perencanaan dan pengembangan (design and development research) yang bertujuan untuk mengembangkan ilmu secara sistematis berdasarkan data dari praktik. Dalam penelitian ini, peneliti berupaya untuk menghubungkan penelitian terapan dengan penelitian dasar guna mendapatkan pengetahuan yang memiliki relevansi praktis dan dapat digunakan atau diaplikasikan.

Penelitian perencanaan dan pengembangan merupakan pendekatan yang berfokus pada pengembangan dan perbaikan produk, proses, atau metode yang ada. Tujuannya adalah untuk menghasilkan inovasi baru atau memperbaiki yang sudah ada, dengan memanfaatkan data empiris dan praktik terkini. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menciptakan solusi baru yang dapat meningkatkan kinerja, efisiensi, atau efektivitas dalam berbagai bidang.

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan data dari praktik yang relevan, seperti pengamatan langsung, wawancara, atau studi kasus. Data tersebut akan dianalisis

secara sistematis untuk mengidentifikasi kebutuhan, masalah, atau peluang yang ada. Selanjutnya, peneliti akan merancang dan mengembangkan solusi atau inovasi yang dapat mengatasi masalah atau memanfaatkan peluang yang telah diidentifikasi.

Penelitian perencanaan dan pengembangan memiliki beberapa langkah yang harus diikuti. Pertama, peneliti akan melakukan studi literatur untuk memahami pengetahuan yang sudah ada dan menemukan kerangka teoritis yang relevan. Selanjutnya, peneliti akan mengumpulkan data dari praktik melalui metode yang sesuai. Data yang terkumpul akan dianalisis secara kritis untuk mengidentifikasi kebutuhan dan masalah yang ada.

Setelah mengidentifikasi kebutuhan dan masalah, peneliti akan merancang solusi atau inovasi yang sesuai. Rancangan ini akan didasarkan pada analisis data dan kerangka teoritis yang telah dikembangkan sebelumnya. Selanjutnya, peneliti akan mengembangkan prototipe atau model yang dapat diuji dan dievaluasi. Selama proses pengembangan, peneliti akan menguji prototipe atau model yang telah dirancang. Uji coba ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja, efektivitas, atau efisiensi solusi yang dihasilkan. Jika diperlukan, peneliti akan melakukan perbaikan atau modifikasi untuk meningkatkan kualitas solusi yang telah dikembangkan.

Penelitian ini memiliki nilai signifikan karena menghasilkan pengetahuan yang dapat diaplikasikan dalam praktik. Dalam konteks ini, penelitian perencanaan dan pengembangan dapat membantu organisasi atau individu dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif. Selain itu, penelitian ini juga memiliki potensi untuk menghasilkan inovasi baru yang dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dalam kesimpulan, penelitian perencanaan dan pengembangan merupakan jenis penelitian yang berusaha mengembangkan ilmu secara sistematis berdasarkan data dari praktik. Penelitian ini merupakan penghubung antara penelitian terapan dan penelitian dasar, dengan tujuan untuk menghasilkan pengetahuan yang praktis dan dapat digunakan atau diaplikasikan. Melalui pengumpulan data, analisis, dan pengembangan solusi atau inovasi, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja, efisiensi, atau efektivitas dalam berbagai bidang.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Unit analisis penelitian ini di PT. SIEGWERK INDONESIA Surabaya. Analisis adalah satuan subjek yang

akan dijadikan sebagai populasi penelitian atau populasi yang akan dianalisis (Yin, 2009) adalah tenaga kerja bagian produksi sebagai fitter, welder dan helper. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. SIEGWERK INDONESIA sejumlah 39 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan cara sampel populasi yaitu teknik pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian dikarenakan jumlah populasi yang relatif dalam jumlah kecil (Arikunto, 2010).

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada subjek untuk menjawabnya (Sugiyono, 2010). Kuesioner ini memuat empat variabel yaitu kedisiplinan, kepemimpinan, motivasi dan produktivitas kerja.

Pada penelitian pengaruh kedisiplinan, kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. SIEGWERK INDONESIA di Surabaya, data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan regresi linier

berganda dan analisis korelasi dengan uji asumsi klasik. Regresi linier berganda merupakan prosedur yang berfungsi untuk melihat hubungan linier antara lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen (Sarwono & Salim, 2017). Analisis korelasi Pearson Product Moment merupakan studi pembahasan mengenai derajat hubungan atau derajat asosiasi antara dua variabel, misalnya variabel X dan variabel Y atau dengan kata lain untuk melihat/menentukan seberapa erat hubungan antara dua variabel (Sugiyono, 2013).

Pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diolah dengan alat statistik kemudian dianalisis dengan menggunakan program SPSS 23 for windows. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengguna atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji iheteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1 (sebelumnya).

Untuk pengujian secara parsial dan simultan menggunakan uji t dan uji F. Uji t (parsial) merupakan pengujian secara individual untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Menurut Ghozali (2016), uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.3 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yang menjadi fokus utama, yaitu kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi, serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan di PT SIEGWERK INDONESIA. Variabel kedisiplinan mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur perusahaan. Variabel kepemimpinan mengacu pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen perusahaan. Variabel motivasi mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi semangat dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga menganalisis pengaruh parsial dan simultan dari ketiga variabel tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan.

KEDISIPLINAN

Beberapa kriteria kedisiplinan kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi lima indikator kedisiplinan kerja yaitu diantaranya (Waridin, 2006 dalam Mohammad, 2005) :

1. Kualitas Kedisiplinan Kerja
2. Disiplin Pekerjaan
3. Kompensasi yang diperlukan
4. Lokasi tempat kerja
5. Konservasi

KEPEMIMPINAN

Menurut Martoyo dalam (Delti, 2015:14) ada beberapa indikator yang terdapat dalam kepemimpinan yaitu:

1. Kemampuan Analitis
2. Ketrampilan Berkomunikasi
3. Keberanian
4. Kemampuan Mendengar
5. Ketegasan

Dari beberapa indicator dan pengertian kepemimpinan menurut para ahli di atas dapat diambil kesimpulannya bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahan, dapat berkomunikasi dengan bawahan secara efektif kepemimpinan membutuhkan ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, kemampuan menganalisa

situsasi yang dihadapi secara teliti, dan tepat. Dengan demikian maka akan berdampak kepada kinerja karyawan.

MOTIVASI

Motivasi yang dijelaskan (Sutrisno, 2011:157) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

PRODUKTIVITAS

Produktivitas adalah suatu sikap kerja yang diperlihatkan oleh para individu yang memiliki andil dalam perusahaan tersebut dan bisa dijelaskan melalui sistem penilaian kinerja atau sistem evaluasi (Stephen R Robbins, 1990)

1. Kepuasan kerja
2. Pengetahuan dan kemampuan tenaga kerja
3. Sikap kerja dan improvement
4. Kemajuan teknologi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi dan Analisis Data

Karakteristik Responden

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT SIEGWERK INDONESIA di Surabaya. Berikut ini merupakan data gambaran subjek penelitian yang telah diolah.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi

| Profil | | Frekuensi | Presentase (%) |
|---------------|-------------|-----------|----------------|
| Usia | 20-30 Tahun | 18 | 46,2% |
| | 31-40 Tahun | 18 | 46,2% |
| | 41-50 Tahun | 3 | 7,6% |
| Total | | 39 | 100% |
| Masa Kerja | 0-5 Tahun | 21 | 53,8% |
| | 6-10 Tahun | 13 | 33,3% |
| | 11-15 Tahun | 4 | 10,3% |
| | 16-20 Tahun | 1 | 2,6% |
| Total | | 39 | 100% |
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 34 | 87,2% |
| | Perempuan | 5 | 12,8% |
| Total | | 39 | 100% |

Sumber:

Hasil yang termuat dalam Tabel 1 tersebut di atas diketahui bahwa subjek penelitian yang berusia diantara 20

hingga 30 tahun sebanyak 18 orang atau 46,2%. Subjek penelitian yang berusia diantara 31-40 tahun juga sejumlah 18 orang atau sebesar 46,2%, sedangkan subjek penelitian yang berusia diantara 40-50 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 7,6%. Sebagian besar subjek dalam penelitian ini bekerja selama kurang lebih 0-5 tahun atau sebesar 53,8%. Sedangkan subjek yang bekerja selama rentang waktu 6-10 tahun sebanyak 13 orang. Pada rentang masa kerja 11-15 tahun, subjek penelitian berjumlah 4 orang. Subjek penelitian didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 34 orang atau 87,2%. Sedangkan sebanyak 5 orang tau sebesar 12,8% subjek penelitian berjenis kelamin perempuan.

Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Normalitas. Penentuan taraf signifikansi dalam uji normalitas 0,05. Apabila nilai *sig.* menunjukkan < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal, apabila nilai *sig.* menunjukkan > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

| Normalitas Data | Kedisiplinan | Kepemimpinan | Motivasi | Produktivitas |
|-------------------------------|--------------|--------------|----------|---------------|
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | 0,950 | 0,814 | 0,862 | 0,130 |

Sumber: SPSS, 2023

Berdasarkan data pada tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh pada variabel kedisiplinan sebesar 0,950, variabel kepemimpinan sebesar 0,814, motivasi sebesar 0,862 dan pada variabel produktivitas sebesar 0,130. Nilai signifikansi dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 sehingga distribusi datanya dapat dikatakan normal karena nilai signifikansi atau nilai probabilitas yang didapat lebih besar dari 0,05.

2) Uji Multikolinearitas. Berikut ini adalah hasil dari perhitungan uji multikolinearitas:

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | <i>Tolerance</i> | VIF | Interpretasi |
|--------------|------------------|-------|---------------------------------|
| Kedisiplinan | 0,250 | 3,995 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Kepemimpinan | 0,261 | 3,837 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Motivasi | 0,443 | 2,256 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |

Sumber:

3) Uji heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan uji *glejser* untuk menguji heteroskedastisitas, yaitu dengan mengorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variable independent. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > 0,05 maka model regresi tidak mengalami

heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glejser*.

Tabel 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | Nilai Signifikansi (p) | Interpretasi |
|--------------|------------------------|---------------------------------|
| Kedisiplinan | 0,618 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Kepemimpinan | 0,901 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Motivasi | 0,901 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |

Sumber: SPSS, 2023

- 4) Uji autokorelasi. Untuk mengambil keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai DW dengan nilai d dari tabel *Durbin-Watson* (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil pengujian dari data yang diperoleh, dalam tabel berikut ini memuat hasil uji autokorelasi:

Tabel 4.5 Hasil Uji Autokorelasi

| Variabel | $D-W (d)$ | dU | Nilai Statistik | Interpretasi |
|---|-----------|--------|-------------------------|---|
| Kedisiplinan Kepemimpinan Motivasi Produktivitas | 2,438 | 16,575 | $dU \leq d \leq 4 - dU$ | Tidak terjadi autokorelasi positif/ negatif |

Sumber: SPSS, 2023

Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini yang model regresi tidak terjadi autokorelasi baik positif maupun negatif.

Analisis Korelasi dan Regresi Linier Berganda

Analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui perhitungan uji korelasi diperoleh nilai yang tercantum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

| Variabel | Nilai Korelasi | Nilai Signifikansi (p) | Interpretasi Tingkat Hubungan |
|-----------------------------------|----------------|------------------------|-------------------------------|
| Kedisiplinan dengan produktivitas | 0,858 | 0,000 | Sangat Kuat |
| Kepemimpinan dengan produktivitas | 0,850 | 0,000 | Sangat Kuat |
| Motivasi dengan produktivitas | 0,821 | 0,000 | Sangat Kuat |

Sumber: SPSS, 2023

Hasil uji korelasi yang termuat dalam tabel 3.6 menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan produktivitas kerja karena memiliki nilai korelasi sebesar 0,858 dengan nilai signifikansi 0,000. Pada variable kepemimpinan menunjukkan hubungan yang signifikan dan sangat kuat dengan produktivitas kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,850. Variable motivasi juga memiliki hubungan yang signifikan dan sangat kuat dengan produktivitas kerja karena memiliki nilai korelasi sebesar 0,821.

Metode regresi linier berganda merupakan prosedur yang digunakan untuk melihat hubungan linier antara lebih dari satu

variabel independen terhadap variabel dependen (Sarwono & Salim. 2017). Besarnya R square (2) dapat digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari beberapa variabel independen sekaligus terhadap variabel dependen.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi | Beta | Nilai | | Nilai | | R ² |
|--------------|-------------------|-------|-------|-------|--------|------|----------------|
| | | | t | Sig. | F | Sig | |
| Konstanta | 3,361 | | 0,626 | 0,536 | 64,260 | 0,00 | 0,846 |
| Kedisiplinan | 0,295 | 0,334 | 2,524 | 0,016 | | | |
| Kepemimpinan | 0,232 | 0,313 | 2,409 | 0,021 | | | |
| Motivasi | 0,396 | 0,358 | 3,592 | 0,001 | | | |

Sumber : Lampiran Output SPSS 23 for Windows

Berdasarkan tabel 3.7 diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,361 + 0,295 X_1 + 0,232 X_2 + 0,396 X_3 + e$$

Hasil persamaan tersebut dapat diuraikan dengan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta menunjukkan besarnya nilai produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan, kepemimpinan dan motivasi secara konstan adalah sebesar 3,361.
- b. Koefisien regresi variabel kedisiplinan (X1) sebesar 0,295 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016 < 0,05, hasil ini menandakan bahwa kedisiplinan memberikan pengaruh

yang signifikan pada produktivitas kerja karyawan sebesar 0,295. Jadi dengan faktor lain dianggap konstan produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,295 seiring dengan peningkatan setiap satu satuan variabel kedisiplinan.

- c. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0,232 dengan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ menyatakan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja karyawan sebesar 0,232. Jadi dengan faktor lain dianggap konstan produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,232 seiring dengan peningkatan setiap satu satuan variabel kepemimpinan.
- d. Koefisien regresi variabel motivasi memberikan pengaruh sebesar 0,396 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan faktor lain dianggap konstan apabila motivasi yang dimiliki tiap individu semakin meningkat setiap satu satuannya maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan pula sebesar 0,396.

Variabel motivasi memiliki pengaruh paling dominan pada produktivitas kerja karyawan PT. SIEGWERK INDONESIA di Surabaya, dikarenakan beberapa faktor, yaitu

kesejahteraan Karyawan, penghargaan, lingkungan kerja, masa Kerja, pendidikan dan latihan kerja.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t) dan Simultan (Uji F)

Hasil uji t yang diperoleh t hitung dibandingkan dengan tabel dengan ketentuan sebagai berikut Jika t hitung < t tabel, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Ho diterima). Jika t hitung > t tabel, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (Ho ditolak). Dalam penelitian ini juga dilakukan dengan melihat nilai tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan derajat bebas (n-k), dimana n = jumlah pengamatan dan k = jumlah variabel. Apabila tingkat signifikansi > 0,05 maka Ho ditolak dan H_a diterima, berarti tidak ada terikat. Apabila tingkat signifikansi < 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak, berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (t)

| Variabel | t hitung | Nilai Signifikansi (p) | T tabel | Keterangan |
|--------------|----------|------------------------|---------|--------------------|
| Kedisiplinan | 2,524 | 0,016 | 2,03011 | T hitung > t tabel |
| Kepemimpinan | 2,409 | 0,021 | | T hitung > t tabel |
| Motivasi | 3,592 | 0,001 | | T hitung > t tabel |

Sumber : Lampiran output SPSS 23 for Windows

Berdasarkan hasil data pada tabel 8, pada variabel kedisiplinan diperoleh nilai thitung sebesar 2,524 dari t tabel 2,03011 dan nilai sig. 0,016 < 0,05 maka dapat disimpulkan

bahwa H_a , $\beta_1 \neq 0$ diterima, yaitu kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial dan positif sebesar 0,295 terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pada variabel kepemimpinan diperoleh nilai thitung sebesar 2,409 > dari tabel 2,03011 dan nilai sig. 0,021 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a : $\beta_1 \neq 0$ diterima, yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan positif sebesar 0,232 terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pada variabel motivasi diperoleh nilai thitung sebesar 3,592 > dari tabel 2,03011 dan nilai sig. 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a : $\beta_1 \neq 0$ diterima, yaitu motivasi berpengaruh signifikan secara parsial dan positif sebesar 0,396 terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pada penelitian ini pengujian secara simultan yang dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai F dengan angka taraf signifikansi (sig) 0,05%. Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 (tidak ada hubungan linier antara variabel independen dengan variabel dependen) di tolak dan H_1 (ada hubungan linier antara variabel independen dengan variabel dependen) diterima. Sebaliknya apabila nilai sig > 0,05 maka H_0 di terima dan H_1 ditolak.

Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (F)

| Variabel | F hitung | Nilai Signifikansi (p) | T tabel | Keterangan |
|----------|----------|------------------------|---------|------------|
|----------|----------|------------------------|---------|------------|

| | | | | |
|--|--------|-------|------|--------------------|
| Kedisiplinan Kepemimpinan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan | 64,260 | 0,000 | 2,87 | F hitung > F tabel |
|--|--------|-------|------|--------------------|

Sumber : Lampiran output SPSS 23 for Windows

Berdasarkan hasil pada tabel 9 diperoleh nilai F hitung sebesar 64,260 > dari F tabel 2,87 dengan nilai sig. 0,000 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel kedisiplinan, kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Jika R^2 mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah. Jika R^2 mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,920 ^a | ,846 | ,833 | 3,302 |

Sumber : Lampiran output SPSS 23 for Windows

Berdasarkan data pada tabel 10, nilai R Square (R^2) diperoleh sebesar 0,846, maka nilai R^2 adalah 0,846 x 100% sama dengan 84,6%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

variabel kedisiplinan, kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama memiliki kontribusi sebesar 84,6% mempengaruhi variabel produktivitas kerja.

4.2 Temuan Utama Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT SIEGWERK INDONESIA. Dalam penelitian ini, terdapat pengaruh antara variabel kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan. Berikut ini adalah temuan utama dari penelitian ini.

Pertama, hasil analisis menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT SIEGWERK INDONESIA. Kedisiplinan yang tinggi mempengaruhi karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan tepat waktu, mengikuti prosedur yang ditentukan, dan menjaga kualitas pekerjaan. Hal ini mencerminkan sikap tanggung jawab dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang cukup dalam membangun budaya kedisiplinan yang kuat dalam organisasi.

Kedua, kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT

SIEGWERK INDONESIA. Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam memberikan arahan yang jelas, memotivasi, dan memberikan dukungan kepada karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan membangun hubungan yang baik dengan karyawan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, karyawan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan berkontribusi secara maksimal.

Ketiga, motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT SIEGWERK INDONESIA. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka memiliki semangat dan energi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Faktor-faktor motivasi seperti pengakuan, penghargaan, peluang pengembangan karir, dan rasa kepuasan pribadi dalam pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk memberikan hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi karyawan melalui pengakuan dan penghargaan yang adil serta peluang pengembangan karir yang jelas.

Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT SIEGWERK INDONESIA.

Hal ini menunjukkan pentingnya memperhatikan ketiga faktor ini secara holistik dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan perlu memperhatikan dan mengembangkan aspek-aspek ini secara seimbang untuk mencapai kinerja yang optimal.

Temuan-temuan ini memberikan implikasi penting bagi PT SIEGWERK INDONESIA dan perusahaan lainnya dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan perlu memperkuat budaya kedisiplinan, mengembangkan kepemimpinan yang efektif, dan menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi karyawan. Selain itu, manajemen perlu memperhatikan interaksi antara ketiga variabel ini dan memastikan bahwa mereka bekerja secara sinergis untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini memberikan sumbangan pengetahuan dan pemahaman baru dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perusahaan PT SIEGWERK INDONESIA. Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta mencapai tujuan organisasi.

BAB V

HASIL PENELITIAN

5.1 Interpretasi Hasil Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui gambaran pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. SIEGWERK INDONESIA di Surabaya. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, berikut ini adalah pembahasannya:

a. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, pada variabel kedisiplinan diperoleh nilai thitung sebesar 2,524 > dari tabel 2,03011 dan nilai sig. 0,016 < 0,05 maka $H_1: \beta_1 \neq 0$ diterima, yaitu kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial dan positif sebesar 0,295 terhadap produktivitas. Hasil pengujian memberikan makna bahwa apabila variabel kedisiplinan meningkat setiap satuannya maka produktivitas juga akan meningkat sebesar 0,295.

Melalui hasil penelitian kedisiplinan memberikan pengaruh pada produktivitas kerja karyawan yang berarti hipotesis pertama atau H_1 yang berbunyi "Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.

SIEGWERK INDONESIA di Surabaya" pada penelitian ini diterima. Semakin baik kedisiplinan yang terbentuk maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. SIEGWERK INDONESIA di Surabaya, sebaliknya apabila kondisi kedisiplinan semakin tidak baik maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Hal ini senada dengan apa yang diungkapkan oleh Kurniawati (2013) sebelumnya telah melakukan penelitian tentang analisis pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Subjek dalam penelitiannya adalah karyawan PT. Angkasa Pura I sejumlah 30 orang. Analisis data yang digunakan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel kedisiplinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kedisiplinan seharusnya sudah menjadi kewajiban para karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab agar pekerjaan yang mereka lakukan bisa lebih efektif dan efisien sehingga dapat berpengaruh pada produktivitas perusahaan (Kurniawati, 2013). Siswanto (dalam Kurniawati, 2013) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan dengan bidang pekerjaan yang dibebankan

tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Kedisiplinan menurut Abdurrahmat Fathoni (Suroyo, 2016) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Faktor-faktor dari kedisiplinan kerja, dapat dipakai sebagai ukuran tingkat kedisiplinan kerja karyawan, sehingga melalui faktor-faktor tersebut diketahui kedisiplinan kerja karyawan cukup tinggi atau rendah. Adapun faktor-faktor kedisiplinan tersebut berupa tingkat absensi, kesalahan dalam bekerja, kecelakaan kerja yang tinggi. Hasibuan (dalam Suroyo, 2016) menyebutkan beberapa indikator kedisiplinan antara lain tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, balas jasa (gaji dan kesejahteraan), keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, ketegasan pimpinan, hubungan kemanusiaan.

b. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kepemimpinan diperoleh nilai thitung sebesar $2,409 >$ dari t tabel $2,03011$ dan nilai sig. $0,021 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa $H_a : B_2 \neq 0$ diterima, yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan

secara parsial dan positif sebesar 0,232 terhadap produktivitas kerja karyawan.

Melalui hasil penelitian terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan yang berarti hipotesis kedua atau H2 pada penelitian ini yang berbunyi "Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. SIEGWERK INDONESIA di Surabaya pada penelitian ini diterima. Jadi, semakin baik kepemimpinan maka akan semakin meningkat produktivitas kerja karyawan PT. SIEGWERK INDONESIA di Surabaya, sebaliknya apabila semakin tidak baik kepemimpinan yang dimiliki karyawan maka akan semakin tidak baik pula hasil produktivitas kerja karyawan.

Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai produktivitas suatu perusahaan. Untuk tercapainya hal tersebut, para pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, produktivitas, kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu perusahaan. Para pemimpin harus mempunyai pengaruh yang mendalam dengan orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan dan perubahan tersebut mencerminkan

tujuan yang dimiliki bersama oleh pimpinan dan bawahannya. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan produktivitas kerja karyawan sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

c. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, pada variabel motivasi diperoleh nilai thitung sebesar 3,592 > dari tabel 2,03011 dan nilai sig. 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa $H_a: B_3 \neq 0$ diterima, yaitu motivasi berpengaruh signifikan secara parsial dan positif sebesar 0,396 terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis ketiga atau H3 yang berbunyi "Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. SIEGWERK INDONESIA di Surabaya pada penelitian ini diterima. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan PT. SIEGWERK INDONESIA di Surabaya, begitu juga sebaliknya semakin rendah motivasi yang dimiliki maka akan semakin rendah pula produktivitas kerja karyawan tersebut.

d. Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai Fhitung sebesar 64,260 > dari Ftabel 2,87 dengan nilai sig. 0,000 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel kedisiplinan, kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan atau bersama- sama terhadap variabel produktivitas.

Melalui hasil penelitian terbukti bahwa hipotesis keempat atau H4 pada penelitian ini yang berbunyi "Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT SIEGWERK INDONESIA di Surabaya pada penelitian ini diterima. Jadi, semakin baik kedisiplinan, kepemimpinan dan motivasi maka akan semakin meningkat produktivitas kerja karyawan PT. SIEGWERK di Surabaya, sebaliknya apabila semakin rendah kedisiplinan, kepemimpinan dan motivasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah produktivitas kerja karyawan.

5.2 Implikasi Teoritis dan Praktis

Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan beberapa implikasi teoritis yang dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia. Temuan penelitian ini mendukung dan melengkapi studi sebelumnya yang telah menginvestigasi hubungan antara kedisiplinan,

kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas kerja. Implikasi teoritis yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

1. Konfirmasi Hubungan Variabel: Penelitian ini mengkonfirmasi adanya hubungan positif antara kedisiplinan, kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas kerja. Hasil ini konsisten dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa faktor-faktor ini saling mempengaruhi dan berkontribusi terhadap tingkat produktivitas yang tinggi.
2. Pengaruh Parsial: Penelitian ini juga mengidentifikasi pengaruh parsial dari masing-masing variabel terhadap produktivitas kerja. Kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Siegwark Indonesia. Implikasinya, manajer dan organisasi perlu memperhatikan dan memperkuat faktor-faktor ini untuk meningkatkan produktivitas kerja secara efektif.
3. Pengaruh Simultan: Selain pengaruh parsial, penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh simultan antara kedisiplinan, kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan memiliki dampak yang saling memperkuat terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, pengelolaan yang holistik terhadap variabel-variabel ini akan lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Implikasi Praktis

Selain implikasi teoritis, penelitian ini juga memiliki implikasi praktis yang dapat memberikan panduan bagi manajer dan organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Siegwark Indonesia. Implikasi praktis yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

1. Pengembangan Program Kedisiplinan: Manajer dan organisasi perlu mengembangkan program kedisiplinan yang efektif untuk memastikan karyawan mematuhi aturan, tugas, dan tanggung jawab mereka. Program ini dapat melibatkan pengawasan yang tepat, peraturan yang jelas, serta insentif atau sanksi yang sesuai untuk mendorong kedisiplinan yang tinggi.
2. Peningkatan Kepemimpinan: Manajer perlu memperkuat keterampilan kepemimpinan mereka dalam menginspirasi, mengarahkan, dan memotivasi karyawan. Peningkatan komunikasi, delegasi yang tepat, dan pemberian dukungan serta umpan balik yang konstruktif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik.
3. Stimulasi Motivasi: Manajer dan organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat merangsang motivasi karyawan. Ini dapat mencakup pengakuan atas prestasi, pengembangan karir, kesempatan untuk belajar dan

berinovasi, serta lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Dengan merangsang motivasi karyawan, produktivitas kerja dapat ditingkatkan secara signifikan.

4. Pendekatan Holistik: Manajer dan organisasi perlu mengadopsi pendekatan holistik dalam mengelola kedisiplinan, kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas kerja. Hal ini melibatkan pemahaman bahwa faktor-faktor ini saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Dengan memperhatikan semua variabel ini dalam pengambilan keputusan dan perencanaan strategis, organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Dalam kesimpulan, penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan praktis yang dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan memberikan panduan bagi manajer dan organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Siegwark Indonesia. Implikasi teoritis dari penelitian ini mengkonfirmasi hubungan positif antara kedisiplinan, kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas kerja. Hal ini memberikan dasar teoritis yang kuat untuk memahami pentingnya faktor-faktor ini dalam mencapai produktivitas yang tinggi.

Dalam konteks praktis, penelitian ini menyarankan beberapa langkah yang dapat diambil oleh manajer dan organisasi. Pertama, pengembangan program kedisiplinan yang efektif harus menjadi prioritas. Hal ini dapat mencakup

penerapan aturan yang jelas, pengawasan yang tepat, dan penghargaan atau sanksi yang sesuai. Dengan adanya program kedisiplinan yang baik, karyawan akan lebih cenderung mematuhi aturan dan tugas mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Kedua, peningkatan keterampilan kepemimpinan juga sangat penting. Manajer perlu mengembangkan kemampuan mereka dalam menginspirasi, mengarahkan, dan memotivasi karyawan. Komunikasi yang efektif, delegasi yang tepat, serta pemberian dukungan dan umpan balik yang konstruktif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Selanjutnya, stimulasi motivasi karyawan juga harus menjadi perhatian. Manajer dan organisasi perlu memberikan pengakuan atas prestasi karyawan, menciptakan kesempatan pengembangan karir, dan memberikan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan merangsang motivasi karyawan, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Terakhir, penting bagi manajer dan organisasi untuk mengadopsi pendekatan holistik dalam mengelola faktor-faktor ini. Mereka perlu memahami bahwa kedisiplinan,

kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas kerja saling terkait dan saling mempengaruhi. Dengan mengintegrasikan faktor-faktor ini dalam pengambilan keputusan dan perencanaan strategis, manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong produktivitas yang tinggi.

Dalam penelitian ini, PT Siegwirk Indonesia dapat menggunakan temuan dan rekomendasi ini sebagai pedoman dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan mereka. Dengan fokus pada pengembangan kedisiplinan, kepemimpinan yang efektif, dan motivasi yang tinggi, organisasi dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

6.1 Rekomendasi untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Siegwark Indonesia, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diberikan kepada perusahaan. Rekomendasi ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mencapai kinerja optimal perusahaan secara keseluruhan.

1. Meningkatkan Disiplin Kerja: Perusahaan perlu mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Ini dapat dilakukan dengan memperkuat aturan dan prosedur perusahaan, serta memberikan pengawasan yang efektif untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan tata tertib yang telah ditetapkan. Pelatihan dan pembinaan terkait etika kerja dan tanggung jawab juga dapat membantu membangun sikap disiplin yang kuat di antara karyawan.

2. Mengembangkan Kepemimpinan yang Efektif: Perusahaan perlu mengidentifikasi dan mengembangkan pemimpin yang efektif di semua tingkatan organisasi. Pemimpin yang baik harus memiliki kemampuan untuk memotivasi dan membimbing karyawan, membangun hubungan yang baik dengan tim, dan mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang berbeda. Pelatihan kepemimpinan dan pengembangan kepemimpinan internal

dapat membantu meningkatkan kualitas kepemimpinan di perusahaan.

3. Mendorong Motivasi Kerja yang Tinggi: Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Ini dapat dicapai dengan mengakui prestasi kerja yang baik, memberikan penghargaan dan insentif yang sesuai, dan memberikan kesempatan pengembangan karir yang jelas. Selain itu, penting bagi manajemen untuk mendengarkan dan menghargai masukan karyawan, serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka.

4. Mengintegrasikan Variabel-variabel Penting: Perusahaan perlu menyadari bahwa kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi saling berhubungan dan saling mempengaruhi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengintegrasikan variabel-variabel ini dalam kebijakan dan praktik manajemen mereka secara holistik. Misalnya, perusahaan dapat mengembangkan program pelatihan yang mencakup semua tiga aspek ini, mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang mempromosikan kedisiplinan dan motivasi, dan menggunakan sistem penghargaan yang mendorong kedua faktor tersebut.

5. Menerapkan Sistem Pengukuran dan Evaluasi: Perusahaan perlu memiliki sistem pengukuran dan evaluasi yang efektif untuk mengukur tingkat kedisiplinan,

kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas kerja karyawan secara berkala. Dengan melakukan evaluasi rutin, perusahaan dapat mengidentifikasi tren dan perubahan dalam variabel-variabel ini, serta mengambil tindakan yang diperlukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan.

6. Mendorong Keterlibatan Karyawan: Keterlibatan karyawan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan perlu mendorong keterlibatan karyawan dengan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan, memberikan tanggung jawab yang sesuai, dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Karyawan yang merasa memiliki peran penting dalam perusahaan akan cenderung lebih berdedikasi dan berkontribusi secara maksimal.

Dalam mengimplementasikan rekomendasi ini, perusahaan perlu memperhatikan konteks dan karakteristik khusus PT Siegwerk Indonesia. Penggunaan pendekatan yang terintegrasi, dukungan manajemen yang kuat, dan komunikasi yang efektif dengan karyawan akan menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan kedisiplinan, kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas kerja. Selain itu, perusahaan juga dapat melakukan penelitian lebih lanjut untuk memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor ini dan

bagaimana mereka saling berinteraksi di lingkungan kerja PT Siegwerk Indonesia.

6.1 Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya

Meskipun penelitian ini telah memberikan wawasan yang berharga tentang pengaruh kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Siegwerk Indonesia, masih ada beberapa area yang perlu diteliti lebih lanjut. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan untuk memperdalam pemahaman tentang hubungan antara variabel-variabel ini, serta faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi produktivitas kerja. Berikut adalah beberapa rekomendasi untuk penelitian selanjutnya:

1. **Memperluas Sampel dan Populasi Studi:** Untuk menggeneralisasi temuan penelitian ini, penting untuk memperluas sampel dan populasi studi. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan lebih banyak responden dari PT Siegwerk Indonesia atau bahkan melibatkan perusahaan-perusahaan lain di sektor industri yang serupa. Hal ini akan membantu memperkuat validitas eksternal temuan penelitian dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang hubungan antara kedisiplinan, kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas kerja.

2. **Menggunakan Metode Penelitian yang Lebih Lanjut:** Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian

yang lebih lanjut untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel-variabel ini. Misalnya, penelitian kualitatif dapat dilakukan untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang persepsi, sikap, dan pengalaman karyawan terkait dengan kedisiplinan, kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas kerja. Metode penelitian gabungan yang menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif juga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

3. Memperhatikan Konteks Budaya dan Organisasi: Konteks budaya dan organisasi sangat mempengaruhi persepsi dan perilaku karyawan terkait dengan variabel-variabel ini. Penelitian selanjutnya dapat memperdalam pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor budaya dan organisasional tertentu mempengaruhi hubungan antara kedisiplinan, kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas kerja. Faktor-faktor ini dapat mencakup nilai-nilai budaya, gaya kepemimpinan yang dominan, dan struktur organisasi.

4. Melibatkan Faktor-Faktor Lain yang Mungkin Mempengaruhi Produktivitas Kerja: Selain kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi, masih ada faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel seperti komunikasi organisasi, dukungan manajemen, lingkungan kerja fisik, dan kebijakan perusahaan.

Memasukkan faktor-faktor ini dalam analisis dapat memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang determinan produktivitas kerja.

5. Mengamati Perubahan dari Waktu ke Waktu: Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan longitudinal untuk mengamati perubahan dalam kedisiplinan, kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas kerja selama periode waktu yang lebih lama. Ini akan membantu mengidentifikasi tren dan pola yang mungkin berkembang seiring waktu, serta faktor-faktor yang berkontribusi terhadap perubahan tersebut.

6. Melibatkan Studi Perbandingan: Studi perbandingan antara PT Siegwerk Indonesia dengan perusahaan-perusahaan sejenis dapat memberikan wawasan yang berharga tentang perbedaan dan kesamaan dalam hubungan antara kedisiplinan, kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas kerja. Penelitian semacam ini dapat membantu mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas kerja di berbagai konteks organisasi.

Dalam melaksanakan penelitian selanjutnya, penting untuk memperhatikan metodologi yang tepat, seperti teknik pengambilan sampel yang representatif, instrumen

pengukuran yang valid dan reliabel, analisis statistik yang sesuai, dan interpretasi yang teliti terhadap hasil yang diperoleh. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan etika penelitian, termasuk perlindungan data pribadi dan hak-hak peserta penelitian.

Selain rekomendasi di atas, penelitian selanjutnya juga dapat melibatkan variabel-variabel lain yang relevan, seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan stres kerja. Memahami hubungan antara variabel-variabel ini dengan kedisiplinan, kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas kerja dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, secara praktis, penelitian selanjutnya dapat mengkaji efektivitas dari intervensi atau program yang dirancang untuk meningkatkan kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja. Misalnya, perusahaan dapat mengimplementasikan pelatihan khusus, program penghargaan, atau perubahan kebijakan untuk mempromosikan faktor-faktor ini. Penelitian evaluatif dapat dilakukan untuk mengevaluasi dampak dari intervensi tersebut terhadap produktivitas kerja.

Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat mengeksplorasi peran mediasi atau moderasi dalam hubungan antara kedisiplinan, kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas kerja. Misalnya, apakah kepuasan kerja

memediasi hubungan antara kedisiplinan dan produktivitas kerja? Atau apakah faktor-faktor kontekstual, seperti ukuran organisasi atau tingkat kecerdasan emosional karyawan, memoderasi hubungan tersebut? Memahami mekanisme dan faktor-faktor kondisi yang mempengaruhi hubungan ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang cara meningkatkan produktivitas kerja.

Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat melihat pengaruh variabel tersebut pada tingkat unit atau departemen yang lebih spesifik di PT Siegwirk Indonesia. Misalnya, apakah ada perbedaan dalam pengaruh kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja antara departemen produksi dan departemen pemasaran? Memahami perbedaan ini dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi manajemen yang lebih tepat dan sesuai dengan karakteristik setiap unit kerja.

Dalam penelitian selanjutnya, penting untuk menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, menggunakan metode yang sesuai, dan melibatkan partisipasi aktif dari manajemen dan karyawan perusahaan. Dengan demikian, penelitian akan memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam memahami hubungan antara kedisiplinan, kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas kerja, serta memberikan panduan praktis bagi perusahaan dalam

meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriska, Tri. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Creswell, J.W. 2010. *Research Design: Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Edisi Ketiga. Terjemahan: Achmad Fawaid. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Irham, Fahmi. 2012. *Analisis Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi Kedua Puluh*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*, Cetakan ke VII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kurniawati, Ratih. 2013. *Analisis Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura I Surabaya*. STIE Mahardhika Surabaya Jurusan Manajemen. Surabaya.

- Maduka, Chukwuma Edwin., & Okafor, Obiefuna. 2014. *Effect of Motivation on Employee Productivity A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), Vol.2, Issue 7, Hal: 137-147.
- Maulidar, Said Musnadi, Mukhlis Yunus, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas A Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Aceh*. Volume 1, Tahun I, No. 1, Agustus 2012. Universitas Syiah Kuala, Aceh. Hal 1.
- Purwanto. 2010. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan kedua*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Siddik, Siswan. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sarolangun*. Tugas Akhir Magister (TAPM). Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarwanto. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta*. Skripsi. Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

- Suroyo. 2016. *Kedisiplinan yang Berdampak pada Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Parameter, Vol. 2, No. 001.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, K. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Utomo, S.N. 2014. *Kepemimpinan Pemimpin Informal di Kali Code*. Skripsi. Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.