

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT PELINDO TERMINAL PETI KEMAS
MAKASSAR NEW PORT**

Disusun oleh

Greva Elva Balik

NIM: 4519012052



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja
Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pelindo
Terminal Peti Kemas Makassar

Nama Mahasiswa : Greva Elva Balik

Stambuk/NIM : 4519012052

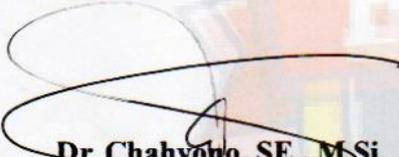
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui:

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


Dr. Chahyoto, SE., M.Si.

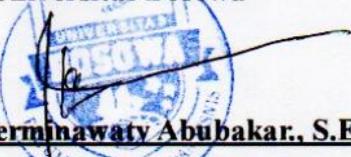

Dr. Miah Said, SE., M.Si.

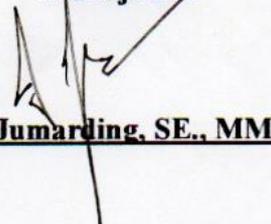
Mengetahui Dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**


Dr. Hj. Herminawaty Abubakar., S.E., MM.


Ahmad Jumarding, SE., MM.

Tanggal Pengesahan:

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Greva Elva Balik
Nim : 4519012052
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin
Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT
Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 07 Agustus 2023

Mahasiswa yang
Bersangkutan



Greva Elva Balik
Greva Elva Balik

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala kasih dan penyertaan-Nya yang senantiasa dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan yang harus ditempuh oleh setiap mahasiswa untuk menyelesaikan studi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uuniversitas Bosowa Makassar. Adapunn judul skripsi ini adalah “Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port”.

Terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak, untuk itu selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir Batara Surya, S.T., M.Si. selaku Rektor Universitas Bosowa.
2. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abu Bakar SE., MM Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Indrayani Nur S.Pd., M.Si. selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
4. Bapak Ahmad Jumarding SE., M.M selaku ketua prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
5. Ibunda Dr. Miah Said SE., Msi dan Bapak Dr. Chahyono SE., Msi sebagai pembimbing I dan II yang dengan penuh kesabaran, diselah kesibukan

masih meluangkan waktu dan memberi masukan, arahan dan petunjuk yang sangat berarti bagi penulis.

6. Seluruh Bapak/Ibu dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu dan membimbing selama masa perkuliahan
7. Seluruh staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bosowa yang telah membantu penulis selama pengurusan administrasi.
8. Kepada kedua orang tua yang selalu memberi dukungan secara tukas selama perkuliahan baik dalam bentuk materil maupun moril sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Terima kasih juga kepada kakak tercinta Valentina yang juga selalu mendukung penulis selama masa perkuliahan.
9. Kepada teman-teman penulis Susan, Rizka, Syarah, Atika, Oscar, Tasbih, Isryan, Hafifah dan Nirma yang selalu setia memberikan dukungan, kebersamaan dan kenangan yang berkesan bagi penulis selama menempuh perkuliahan di universitas bosowa.
10. Teman-teman angkatan 2019 universitas bosowa, terkhususnya manajemen-B yang menjadi keluarga untuk penulis selama menempuh perkuliahan di universitas bosowa makassar.
11. Teman-teman “KKN Desa Kaloling Agkatan 53” yang memberi semangat dan motivasi yang luar biasa kepada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan juga tidak luput dari kekurangan, karena itu penulis

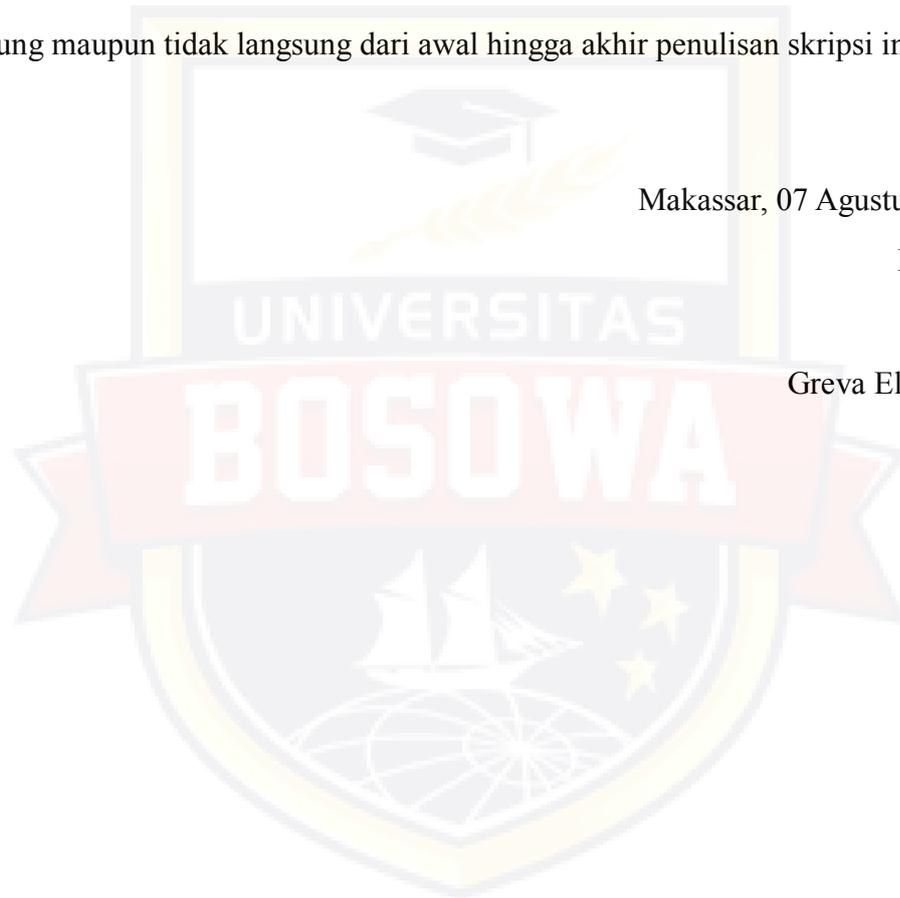
mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat bermamfaat bagi banyak orang, khususnya kalangan manajemen. Semoga Tuhan Yesus senantiasa melimpahkan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah berperan, baik secara langsung maupun tidak langsung dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.

Makassar, 07 Agustus 2023

Penulis

Greva Elva Balik



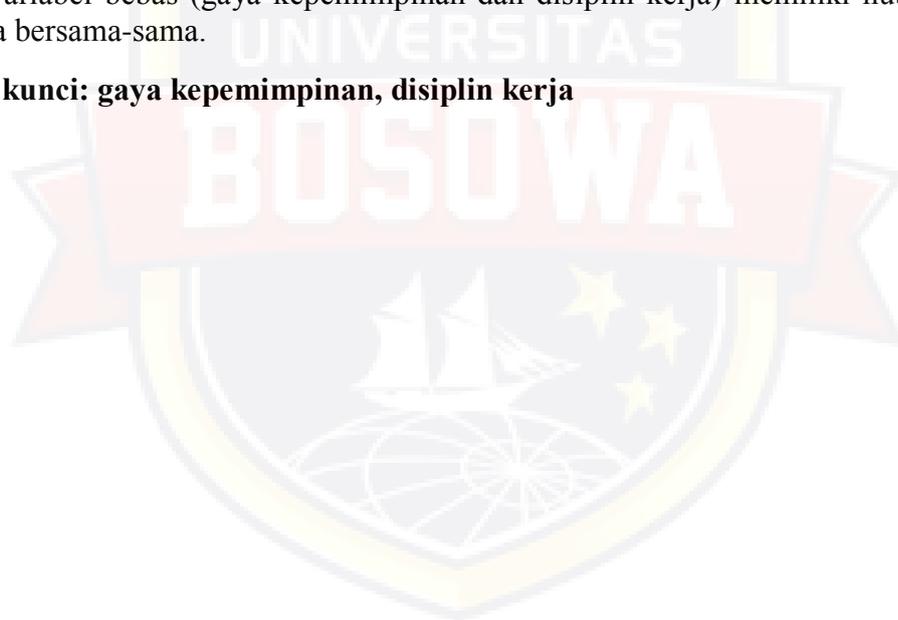
ABSTRAK

GREVA ELVA BALIK. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port. (Dibimbing oleh Chahyono Dan Miah Said).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterpretasi pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi dan kuisioner yang disebar kepada 30 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan kerja secara simultan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan menunjukkan hasil dengan nilai koefisien determinasi 49,4% artinya keseluruhan dari variabel bebas (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) memiliki hubungan secara bersama-sama.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, disiplin kerja



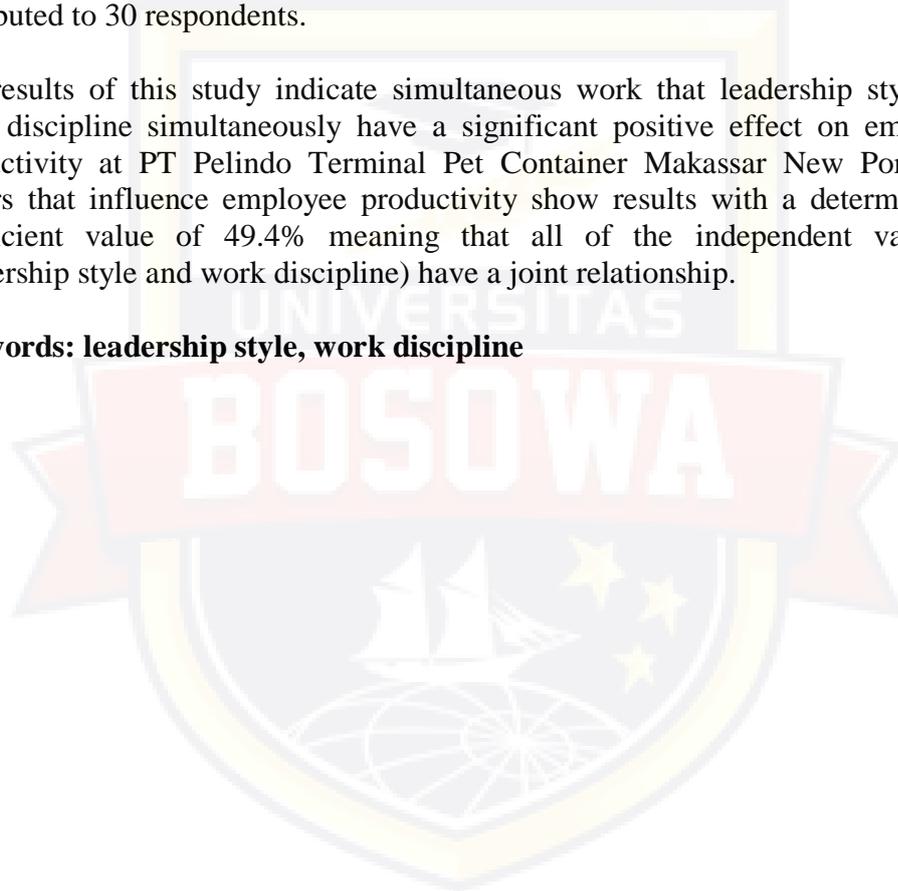
ABSTRACT

GREVA ELVA BALIK. The influence of leadership style and work discipline on employee productivity at PT Pelindo Makassar New Port Container Terminal. (Supervised by Chahyono and Miah Said).

This study aims to examine, analyze and interpret the influence of leadership style and work discipline on employee productivity at PT Pelindo Terminal Peti Makassar New Port. This research uses a quantitative approach with a survey method. Data obtained through observation, documentation and questionnaires distributed to 30 respondents.

The results of this study indicate simultaneous work that leadership style and work discipline simultaneously have a significant positive effect on employee productivity at PT Pelindo Terminal Pet Container Makassar New Port. The factors that influence employee productivity show results with a determination coefficient value of 49.4% meaning that all of the independent variables (leadership style and work discipline) have a joint relationship.

Keywords: leadership style, work discipline



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI	ii
PRAKATA	iii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Lingkup Penelitian.....	6
F. Sistematika Pembahasan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Kajian Teori.....	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2. Gaya Kepemimpinan.....	8
3. Displin Kerja.....	16
4. Produktivitas Karyawan.....	20
B. Penelitian Terdahulu.....	24
C. Kerangka Pikir.....	26
1. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan produktivitas karyawan.....	26
2. Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas karyawan.....	27
3. Hubungan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan produktivitas karyawan.....	28
D. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32

A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	32
C. Populasi Dan Sampel.....	33
D. Instrumen Penelitian	33
E. Variabel Penelitian.....	34
F. Jenis Dan Sumber Data.....	35
G. Teknik Pengumpulan Data.....	36
H. Teknik Analisis Data.....	37
I. Defenisi Operasional	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port	45
1. Visi Misi PT. Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port.....	47
2. Struktur Organisasi PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port	48
B. Hasil Pengujian Hipotesis.....	49
1. Deskripsi Data Responden.....	49
2. Uji Validitas dan Reabilitas.....	52
3. Uji Asumsi Klasik.....	54
4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
5. Uji Hipotesis Penelitian	59
C. Pembahasan hasil penelitian.....	63
1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan	63
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan	63
3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan	63
BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3. 1 Defenisi Operasional	42
Tabel 4. 1 Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuisisioner	49
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.5 Karakteris Responden berdasarkan lama bekerja.....	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.9 Hail Uji Multikolineritas	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokeditas	57
Tabel 4.11 Hasil Analisis Linear Berganda	58
Tabel 4.12 Hasil Uji T	59
Tabel 4.13 Hasil Uji F	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	30
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi.....	48



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian utama perusahaan dalam menjalankan pekerjaan atau usahanya untuk mencapai tujuan. Dalam suatu perusahaan karyawan adalah unsur terpenting, dikarenakan tanpa peran karyawan perusahaan tidak akan berjalan, walaupun berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia. Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karna tanpa keikutsertaan karyawan, aktivitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang akan dicapai. Alat canggih yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan ada kegunaannya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Memiliki sumber daya manusia dengan produktiitas yang baik maka akan menghasilkan produktivas kerja karyawan yang baik pula.

Produktivitas merupakan suatu perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang karyawan atau tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai suatu hasil dan prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yg digunakan. Produktivitas pada dasarnya merupakan hubungan antara masukan (input) dan keluaran (output). Selain itu produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu keluaran. Produktivitas juga diartikan

sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran yang dihasilkan suatu proses (Sunyoto, 2012)

Hasibuan (2012) Gaya kepemimpinan adalah sebuah dorongan dengan suatu cara tertentu guna menggerakkan para karyawan untuk memiliki kinerja yang baik guna mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan memiliki karakter yang berbeda pada setiap perusahaan, sehingga mempunyai perilaku dan kebiasaan yang tercermin atas gaya kepemimpinan tersebut. Pemimpin suatu perusahaan dan managerial di dalam suatu perusahaan merupakan cerminan atas perilaku karyawan yang mana nantinya para karyawan akan mengikuti cara dan kebiasaan pemimpin. Kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi, sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2001).

Pemimpin merupakan seorang yang memiliki kemampuan dalam menyelenggarakan suatu kegiatan organisasi agar kegiatan tersebut dapat terselenggara dengan efisien. Kouzes (2004), mengatakan bahwa pemimpin adalah pionir sebagai orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui. Pemimpin mempunyai visi misi yang jelas dapat menjadi penuntun dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Inti kesuksesan organisasi atau suatu perusahaan dasarnya terletak pada pemimpinnya. Fungsi pemimpin suatu organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan, juga memberikan motivasi dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan. Untuk mengembangkan produktivitas karyawan, sangat berpengaruh besar kepada

sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh karena itu kepemimpinan mempunyai peran yang sangat besar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap perusahaan yang dipimpin dan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Disiplin kerja juga sebagai proses latihan pada karyawan agar para karyawan dapat mengembangkan kontrol diri dan agar menjadi lebih efektif dalam bekerja. Fahmi (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan pola perilaku individu dalam mentaati dan mematuhi setiap aturan yang berlaku serta menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan. Sikap disiplin ini memberikan dorongan atas peningkatan produktivitas karyawan dalam perusahaan, baik dalam hal waktu, kelengkapan, keamanan dan sebagainya sesuai aturan dan ketetapan perusahaan.

Sistem kedisiplinan mempunyai arti yang sangat penting dan mempengaruhi produktivitas karyawan. Masalah ini menjadi sangat penting karena kedisiplinan kerja merupakan dorongan atau semangat utama seseorang untuk bekerja. Menetapkan disiplin kerja merupakan masalah kompleks karena akan mempengaruhi semangat dan kegiatan kerja karyawan yang juga akan berdampak pada produktivitas karyawan.

Penetapan disiplin kerja pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port salah satunya peraturan yang diberlakukan yaitu apabila seseorang karyawan yang terlambat masuk kerja tanpa alasan yang jelas, keterlambatan tersebut meruoakan contoh kurang patuhnya terhadap peraturan yang berlaku. Oleh karena itu karyawan yang kurang patuh karena terlambat masuk kerja otomatis akan muncul dengan keterangan terlambat pada sistem yang telah disediakan perusahaan. Peraturan yang diterapkan perusahaan tersebut merupakan suatu motivasi atau dorongan untuk karyawan agar lebih tepat waktu dan tekun dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti ingin meneliti ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan tersebut dengan produktivitas karyawan, serta seberapa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port. Maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port?

3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT pelindo terminal peti kemas Makassar New Port.

D. Manfaat Penelitian

a) Bagi Peneliti

Untuk memperoleh gambaran tentang pokok masalah yang ada diobjek penelitian dan membandingkan dengan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan

b) Bagi Perusahaan/Instansi

Sebagai bahan masukan terhadap pokok masalah yang telah disesuaikan dengan teori yang ada

c) Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama dan menambah hazanah perbendaharaan penelitian di Universitas Bosowa Makassar.

E. Lingkup Penelitian

Pembahasan pada penelitian ini berfokus pada mengamati dan mengkaji apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Maka penulis akan mendeskripsikan sistematika penulisan sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bagian pendahuluan ini di dalamnya berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat uraian tentang tinjauan pustaka atau buku-buku yang berisi teori-teori besar (grand theory) dan teori-teori yang dirujuk dari pustaka penelitian kuantitatif ini keberadaan teori baik yang dirujuk dari pustaka atau hasil

penelitian terdahulu yang digunakan sebagai penjelasan dan berakhir pada konstruksi teori baru yang dikemukakan oleh peneliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Menjelaskan tentang metode penelitian yang dipakai oleh peneliti yang didalamnya berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, definisi operasional dan jadwal penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran yang sifatnya membangun untuk bahan peninjauan selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veitzhal (dalam Jumarni, 2016) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian proses dalam fungsi bidang/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2001).

Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai (Chahyono, 2017).

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pemimpin memberikan motivasi kepada bawahannya agar mereka ikut memiliki peningkatan produktivitas kerja, selain mengatur perusahaan, pemimpin dituntut untuk melayani bawahannya dan bawahan dituntut untuk aktif dalam berpartisipasi untuk pengambilan keputusan dengan menyampaikan informasi

saran dan pertimbangan (Sudiantini, 2022). Kepemimpinan identik dengan pengaruh seseorang sosok mampu menggerakkan massa atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu. Kepemimpinan merupakan suatu keahlian yang dapat diasah setiap orang. Oleh karena itu kepemimpinan setiap orang pasti berbeda sesuai dengan pengalaman kegiatan yang sudah dilakukan, latar belakang keluarganya, lingkungan tempat tinggal dan lain sebagainya. Seorang pemimpin tidaklah selalu orang yang dominan, ekstrover atau karakter yang vokal, namun pemimpin identik dengan orang bisa mengarahkan, mengambil keputusan, bertanggung jawab, mengambil inisiatif dan dapat merangkul mayoritas anggotanya (Remmang et, al 2020)

Beberapa pengertian kepemimpinan menurut pendapat para ahli, sebagaimana yang dikutip dari buku “Kepemimpinan dan Masa Depan” Karya Achmad Sanusi dan M. Sobry Sutikno (2009) berikut ini:

1. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk menncapai tujuan bersama (Rauch & Behling)
2. Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok (George P. Terry).
3. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum (H. Khoontz dan C. Donnell).
4. Kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan. Defenisi

yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah daripada pekerjaan orang lain terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan (Ordway Tead).

Beberapa pengertian kepemimpinan diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin berperan sangat penting untuk menggerakkan, mempengaruhi dan memberdayakan bawahannya secara terintegrasi untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian seorang pemimpin yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Thoha (2010) mengemukakan bahwa "Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya". Menurut Hasibuan (2013) gaya kepemimpinan adalah cara seorang

pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai tujuan tertentu.

b. Jenis-jenis/Tipe Gaya kepemimpinan

Yaitu suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda yaitu:

1) Gaya kepemimpinan Otokrasi (Authoritarian)

Kepemimpinan dengan gaya otokrasi antara lain berciri:

- a) Penentu kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin
- b) Teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat luas.
- c) Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggotanya.
- d) Pemimpin cenderung menjadi pribadi dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggotanya. Mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.

2) Gaya kepemimpinan Demokratis (Democratic)

Kepemimpinan dengan gaya demokratis antara lain berciri:

- a) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan atau bantuan dari pemimpin.
 - b) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
 - c) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan kelompok.
 - d) Pemimpin adalah obyektif atau fact-minded dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.
- 3) Gaya Kepemimpinan Kebebasan (Laissez-Faire)
- Kepemimpinan dengan gaya kebebasan (Laissez-Faire) antara lain sebagai berikut:
- a) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
 - b) Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat diatannya. Dia tidak mengambil bagian dalam diskusi.
 - c) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
 - d) Kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Menurut Tohardi dikutip oleh Sutrisno (2010) menyatakan bahwa gaya-gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) Gaya persuasif yaitu gaya pemimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.
- 2) Gaya refresif yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan
- 3) Gaya partisipatif yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.
- 4) Gaya inovatif yaitu pemimpin yang selalu berusaha keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

Menurut Veithzal (2009) ada tiga tipe yaitu:

- 1) Tipe Kepemimpinan Otoriter

Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal, kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah dan bahkan kehendak pemimpin. Kepemimpinan otoriter organisasinya tidak dinyatakan milik bersama untuk tujuan bersama. Bawahan sebagai manusia hanya dijadikan alat untuk mencapai tujuan pemimpin. Oleh karena itu, sering terjadi perlakuan yang tidak manusiawi terhadap para anggota organisasi atau bawahan. Anggota organisasi suatu bawahan sebutnya buruh atau karyawan yang berada di lingkungannya karena di upah sebagai pembayar pelaksana pekerjaan yang harus dilaksanakan secara patuh tanpa membanath. Biasanya tipe ini bersifat menekan atau memaksa.

2) Tipe kepemimpinan kendali bebas

Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang di pimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan ataupun kelompok.

3) Tipe kepemimpinan demokratis

Pemimpin menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspek, seperti dirinya juga. Kemudian menurut Kartono (2009) membagi tipe kepemimpinan sebagai berikut:

a) Tipe Karismatis

Tipe pemimpin karismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik dan berwibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya.

b) Tipe Militeristis

Tipe ini sifatnya seperti kemiliteran, hanya gaya luaran saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama, ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter.

c) Tipe Otokratis

Tipe kepemimpinan otoriter ini mendasar diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak dan harus dipenuhi. Pemimpinnya selalu mau

berperan sebagai pemain tunggal pada a one-man show. Dia berambisi sekali untuk maerajai situasi.

d) Tipe Laissez-Faire

Pada kepemimpinan Laissez Faire sang pemimpin praktis tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawabpun harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Dan merupakan pemimpin simbol dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis.

e) Tipe Populistic Worsley

Dalam bukunya the third wordl mendefinisikan kepemimpinan populistis sebagai pemimpin yang dapat membangun solidaritas rakyat. Kepemimpinan populistis ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional.

f) Tipe Administratif

Kepemimpinan ini merupakan kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administratif secara efektif.

g) Tipe Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Juga bersedia mengakui keahlian spesialis

dengan bidangnya masing-masing mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja berasal dari kata “disciple” yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Pengertian disiplin kerja menurut pendapat Alex S. Nitisemito kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga dapat berarti sikap mental yang ada dalam diri seseorang maupun kelompok, dimana orang tersebut memiliki kehendak untuk memahami dan mentaati segala aturan yang telah ditetapkan sebelumnya baik oleh pemerintah maupun organisasi tempat orang tersebut melakukan sesuatu kegiatan.

Seperti dikemukakan oleh Muchdarsyah (2003) bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perseorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap perbuatan-perbuatan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan khaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Manusia merupakan individu yang suka hidup mbebas dan ingin lepas dari segala peraturan serta norma-norma yang membatasi yang dilakukannya, namun manusia juga merupakan makhluk sosial dimana didalamnya kehidupan saling membutuhkan satu sama lain dengan individu lainnya (Nur, et al, 2021).

Hal ini berarti bahwa kedisiplinan terbentuk bukan dari suatu keterpaksaan tetapi harus dari kesadaran seseorang.

Disiplin kerja diartikan berbeda menurut beberapa pandangan. Dibawah ini akan disajikan beberapa pendapat yang membahas mengenai disiplin kerja, sebagai berikut yaitu: Disiplin diartikan Pamudji, sebagai suatu koordinasi yang tercipta dan terbentuk nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Veithzal Rivalv (2004) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah alat yang dignakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua pertauran perusahaan dan norma-norma sosial. Martono yang mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja yaitu suatu keadaan yang menunjukkan susasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berbeda dalam naungan sebuah organisasi karena peraturan-peraturan yang berlaku di hormati dan diikitu.

Maka disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam oraganisasi tempatnya bekerja yang di landasi karena adanya tanggung

jawab bukan karena keterpaksaan, sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Rizki dan Suprajang (2017) maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

- 1) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
 - a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di suatu organisasi, bisa meliputi pengawasan yang begitu ketat dari bagian HR dan banyaknya peraturan di perusahaan. Tetapi tujuan tersebut agar para karyawan didalam organisasi tersebut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan.

Menurut Aziz (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Menurut Khirinisa (2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan padati yang dapat disajikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

d. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko (1994) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali.

T. Handoko membagi 3 disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif yaitu: kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin kreatif yaitu: kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.
3. Disiplin progresif yaitu: kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif agar karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius

4. Produktivitas Karyawan

a. Pengertian Produktivitas karyawan

Menurut Sinungan (2003), secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktivitas juga diartikan sebagai:

- 1) Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil
- 2) Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan-satuan (unit) umum.

- 3) Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan atau jam-jam kerja

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia (Siagian, 2002). Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Antara lain; pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang tersebar untuk pengadaan produk atau jasa; kedua, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal (Kussriyanto).

b. Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Pradi Afandi adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan atas tugas yang diberikan kepadanya
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai

- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatifif dan inovatif.
- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi dan tujuan tercapai.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Muhammad Busro sebagai berikut:

- a) Faktor Internal
 - i. Kemampuan intelektualis
 - ii. Disiplin kerja
 - iii. Kepuasan kerja
 - iv. Motivasi karyawan
- b) Faktor eksternal
 - i. Gaya kepemimpinan
 - ii. Lingkungan kerja
 - iii. Kompensasi
 - iv. Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

5. Indikator variabel

- 1) Gaya Kepemimpinan adalah keterampilan, sifat dan sikap yan sering diterapkan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya.

Menurut kartono dalam Lisa Paramita (2017) indikator gaya kepemimpinan meliputi:

- a) Kemampuan mengambil keputusan
 - b) Kemampuan motivasi
 - c) Kemampuan komunikasi
 - d) Kemampuan mengendalikan bawahan
 - e) Tanggung jawab.
 - f) Kemampuan mengendalikan emosi
- 2) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku ditempat karyawan berkerja.

Menurut Hasibuan (2016) indikator disiplin kerja meliputi:

- a) Kehadiran karyawan setiap hari
 - b) Ketepatan jam kerja
 - c) Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal
 - d) Ketaatan karyawan terhadap aturan
- 3) Produktivitas karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawan yang diberikan.

Menurut Edy Sutrisno indikator produktivitas karyawan meliputi:

- a) Kuantitas
- b) Kualitas
- c) Semangat kerja

d) Efektivitas

e) Efisiensi

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul dan penelitian	Metode penelitian	Persamaan	perbedaan	Hasil penelitian
1	Adella Hukmah Wanda Putri (2020) pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Baitul Mal Aceh.	Penelitian kuantitatif Variabel: X1: gaya kepemimpinan kerja X2: Disiplin kerja Y: kinerja pegawai	Sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.	Tempat peneltian yang berbeda	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Titi Sari (2020) pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan	Penelitian kuantitatif variabel: X1: Gaya kepemimpinan kerja X2: disiplin kerja Y: kinerja karyawan	Sama-sama menggunakan variabel gaya kepimpinan dan disiplin kerja.	Tempat penelitian yang berbeda.	Gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) sexara bersama-sama mempunyai pengaruh possitif yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Lily Setiawaty, Kriatianti, Azzar Afandi, Nurjaya, Denok	Penelitian kuantitatif. Variabel: X1: motivasi kerja X2: disiplin kerja Y: kinerja	Sama-sama menngunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.	Penelitian ini meneliti variabel motivasi	Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

	Sunarsi, Achmad Rozi (2021) pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata Purwokerto.	karyawan			kinerja pegawai.
4	Windy J Sumaki, Rita N Tarore, Djurwati Soepeno Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo Manado	Penelitian kuantitatif Variabel: X1: disiplin kerja X2: budaya organisasi X3: komunikasi Y: kinerja karyawan	Sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan	Pada penelitian ini meneliti variabel budaya organisasi dan komunikasi	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir merupakan sebuah konsep tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerang berpikir berguna untuk mempermudah didalam memahami permasalahan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang sedang dihadapi.

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan produktivitas karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, gaya kepemimpinan dapat menuntun karyawan agar lebih giat, lebih baik, lebih jujur dan bertanggung jawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga neraih pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian kerja terhadap gaya kepemimpinan para pimpinan dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan (Hadari, 2003).

Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dimensi kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan perhatian yang individual. Jika pemimpin berhasil mempengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan kharismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulus intelektual, kreatifitas dan menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan

bekerja dengan baik, sungguh0sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga produktivitasny meningkat (Robbins 2010).

Pemimpin yang terdapat pada suatu organisasi harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, sehingga dapat menunjukan kepada bawahannya untuk bergerak dan berdaya upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, perlu adanya dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka produktivitas karyawan tinggi.

2. Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas karyawan

Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hal ini perlu untuk dibina dan dipelihara karena dengan ditegakkannya disiplin, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur kerja dan urutan yang telah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Musanef dalam Nuvian (2012) mengemukakan bahwa “disiplin tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya, artinya disiplin setiap karyawan selalu mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu dalam setiap organisasi perlu ditetapkan disiplin kerja karyawan” begitu pentingnya disiplin kerja karyawan demi mencapai hasil yang optimal, hal ini dipertegas oleh pendapat Hasibuan (2007) “tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil/kinerja yang optimal”

Disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga kerjanya pun meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

3. Hubungan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan produktivitas karyawan

Dalam mempengaruhi dan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas, pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada karyawan. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, emmbangkitkan dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok sehingga dapat menciptakan produktivitas karyawan yang baik (Robbins 2007).

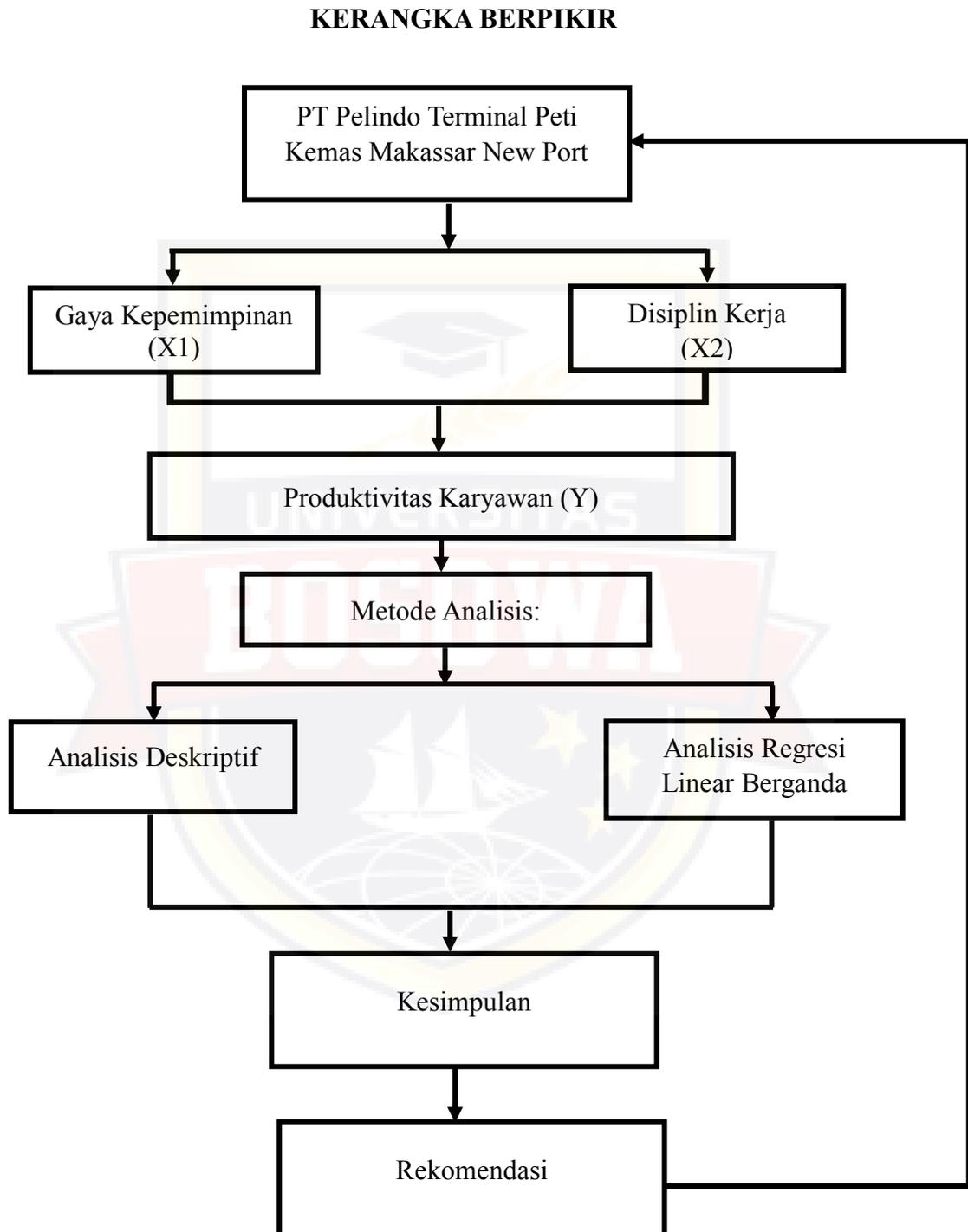
Pemimpin transaksional adalah pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif

signifikan terhadap produktivitas karyawan. Seorang pemimpin yang menjalankan kepemimpinan akan memperhatikan produktivitas karyawan salah satunya dengan disiplin kerja



Gambar 2.1 Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Menurut Prof. Dr. S. Nasution, hipotesis adalah tentang apa yang kita amati dalam upaya untuk memahaminya (Nasution, 2000). Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah terbentuk dalam kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis telah menyusun hipotesis sebagai berikut diduga bahwa:

1. H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port.
2. H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port.
3. H3: Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiono (2017) yang dimaksud dengan metode penelitian adalah sebagai berikut: Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi (Nasution, dkk). Metode penelitian adalah cara yang ditempuh untuk mendapat data yang akurat dan representative. Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port. Melalui penelitian ini dapat diketahui apakah dengan adanya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat membuat produktivitas karyawan menjadi lebih baik atau tidak.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Dimana data kuantitatif adalah analisis data terhadap angka-angka yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian Ini Bertempat Pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port Jl. Sultan Abdullah Raya, Tallo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu. populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port yang berjumlah 30 karyawan

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga dimiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Menurut Sugiyono (2002) memberikan pengertian bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port. Teknik sampel menggunakan metode sampel jenuh.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat tulis atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian agar pekerjaannya menjadi lebih muda dan baik, dalam arti lebih cermat, lengkap sistematis sehingga lebih mudah untuk diolah.

Menurut (Yususf, 2013) secara umum instrumen penelitian yang dapat digunakan peneliti dalam penelitian kuantitatif sebagai berikut:

1. Kuisisioner

kuisisioner berasal dari bahasa latin: Questionnaire, yang berarti rangkaian pertanyaan berhubungan dengan topik tertentu diberikan kepada sekelompok individu dengan maksud untuk memperoleh data, kuisisioner lebih populer dalam penelitian dibanding dari instrumen penelitian lainnya, karena dengan menggunakan cara ini dapat dikumpulkan informasi yang lebih banyak dalam waktu yang relatif pendek, dengan biaya yang lebih rendah dibandingkan dengan apabila peneliti menggunakan wawancara atau teknik lain.

2. Skala

Teknik skala sering digunakan dalam pengumpulan data, teknik ini akan memberikan hasil yang cukup berarti kalau peneliti dapat memilih tipe yang tepat sesuai dengan jenis data yang dikumpulkan serta tujuan penelitian yang telah dirumuskan. Karena itu gunakan skala yang mempunyai validitas yang tinggi, reabilitasnya yang andal dan utilitas yang baik.

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Menurut Suryabrata, variabel adalah segala sesuatu yang akan menjaddi obyek pengamatan penelitian, sering pula dinyatakan variabel penelitian sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa yang akan diteliti.

Variabel bebas adalah suatu variabel yang apabila dalam suatu waktu berada bersamaan dengan variabel lain, maka variabel lain itu akan dapat berubah dalam

keragamannya. Sedangkan variabel yang berubah karena pengaruh variabel bebas disebut variabel terikat. Sedangkan variabel yang berubah karena pengaruh variabel bebas disebut variabel terikat. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah “gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan” dimana variabelnya dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Variabel bebas (Independent Variabel) yaitu variabel prediktor merupakan variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat dan mempunyai hubungan yang positif dan negatif. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.
2. Variabel terikat (Dependent Variabel) atau disebut variabel kriteria, menjadi perhatian utama (sebagai faktor yang berlaku dalam pengamatan) dan sekaligus menjadi sasaran dalam penelitian. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kinerja karyawan pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port.

F. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dalam pelaksanaan penelitian ini, agar mempermudah seorang peneliti membutuhkan jenis data penelitian kuantitatif yang dimana data tersebut berupa angka-angka yang berasal dari suatu perusahaan.

2. Sumber Data

1. Data Primer

Yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Artinya sumber data penelitian

diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jejak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu objek, kejadian atau hasil pengajuan (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) atau penelitian benda (metode observasi) Sugiyono (2017).

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2017) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Artinya sumber data penelitian diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku catatan, bukti yang telah ada atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan pusat kajian, pusat arsip atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitiannya.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

1. Pengamatan atau observasi, dengan menggunakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Kuisioner/Angket

Kuisioner merupakan suatu alat pengumpulan data yang berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan jawaban secara tertulis juga. Peneliti menggunakan skala

likert (1-5), dimana nilai 1 adalah pertanyaan sangat tidak setuju dan 5 adalah sangat setuju. Ukuran skalanya sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

3. Tinjauan pustaka, dengan menggunakan teknik secara langsung yang ditunjukkan kepada subjek penelitian untuk mendapat informasi.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini adalah analisis deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan hasil penelitian secara keseluruhan. Deskriptif data ini digunakan untuk mempermudah pembaca dan menelaah hasil penelitian secara keseluruhan. Menurut Sugiyono (2004) analisis deskriptif adalah statistik atau gambar yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode deskriptif memiliki tujuan untuk mengumpulkan data secara rinci, mendalam dan aktual.

Dalam penelitian ini juga digunakan uji asumsi klasik untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian.

Adapun kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi linear berganda sebelum data tersebut di analisis adalah sebagai berikut:

A. Uji normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Jadi, dari definisi tersebut maka tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah tujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak (Sujianto, 2009). Pengujian normalitas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi baik variabel terikat (dependent variabel) mempunyai distribusi yang normal ataupun tidak. Model regresi yang baik adalah normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai Sig. pada uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

B. Uji Heteroskeditas

Uji heteroskeditas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskeditas diuji dengan menggunakan korelasi rank spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi semua variabel bebas. Bila signifikansi korelasi lebih kecil dari 0,05 maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskeditas dan sebaliknya non heteroskeditas atau homoskeditas (Sunyantono, 2009).

C. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna dan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat besarnya nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) melalui program SPSS. Mengukur multikolinieritas bisa dilihat dari nilai tolerance value atau variance inflation factor dari masing-masing variabel, jika nilai toleransi 10 maka terdapat multikolinieritas, hingga variabel tersebut harus dibuang dan sebaliknya jika toleransi $>0,10$ dan $VIF > 10$ maka terdapat multikolinieritas, sehingga variabel tersebut tidak multikolinieritas (Ghozali, 2008).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dimana analisis ini digunakan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel terikat (Y) terhadap bebas (X). Rumus metode regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Disiplin kerja

a = konstanta

b1, b2 = koefisien regresi

e = Standar error

3. Uji hipotesis

a) Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel Terikat (Y) dan dua variabel bebas (X1 dan X2) signifikan atau tidak. Adapun pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 1) Membandingkan nilai t hitung dan t tabel apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2016).
- 2) Membandingkan nilai signifikan probabilitas 0,05.
- 3) Apabila nilai sig $< 0,05$ artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 4) Apabila nilai sig $> 0,05$ artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2016)

b) Uji F

Tujuan dari uji signifikan simultan atau uji statistik F ini menunjukkan variabel independen yang ada dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pengujian ini menggunakan uji F yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} (Janie, 2012). Kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3) H03: Diduga gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port.

4) Ha3: Diduga gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terdapat pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port.

c) Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa jauh kekuatan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel (X) sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang berguna untuk memprediksi variasi variabel dependen (Sugiarto, 2006). Adapun rumus koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

$$KD = R^2$$

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

I. Defenisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya kerancuan dalam menafsirkan variabel yang diteliti, dibawah ini akan dijelaskan pengertian variabel secara operasional. Adapun defenisi operasional variabel dan penelitian ini adalah

Tabel 3. 1 Defenisi Operasional

Variabel	Indikator	Defenisi
Gaya kepemimpinan (X1)	Kemampuan mengambil keputusan	Tindakan yang dilakukan oleh pimpinan PT. Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port untuk mendorong dan memberikan semangat bagi karyawan agar dapat melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.
	Kemampuan komunikasi	Suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port untuk menyampaikan pesan dan gagasan kepada karyawan
	Kemampuan mengendalikan bawahan	Tindakan yang dilakukan oleh pimpinan PT Pelindo terminal peti kemas makassar new port agar karyawan mengikuti dan menaati peraturan yang diterapkan
	Tanggung jawab	Merupakan kewajiban yang ditanggung pimpinan PT pelindo terminal peti kemas makassar new port
	Kemampuan mengendalikan emosi	Kemampuan untuk mengelola dan mengendalikan emosi secara efektif dalam situasi menantang atau stress, sehingga dapat membantu karyawan agar tetap tenang dan fokus dalam melakuka tugas-tugasnya
Disiplin kerja	Kehadiran Karyawan	Merupakan keberadaan

(X2)		karyawan PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port di tempat kerja yang dibuktikan dengan absensi kehadiran
	Ketepatan jam kerja	Merupakan keberadaan dan ketaatan karyawan PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port yang dibuktikan dengan sistem absensi.
	Mengenakan pakaian kerja	Merupakan ketaatan karyawan PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port dalam mengenakan pakaian sesuai dengan aturan perusahaan.
	Ketataan terhadap aturan	Merupakan kemampuan karyawan dalam memahami dan menaati setiap peraturan yang telah ditetapkan pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port
Prosuktivitas karyawan (Y)	Kualitas	Kemampuan setiap karyawan PT. Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
	Kuantitas	Kemampuan setiap karyawan PT. Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.
	Semangat kerja	Kemampuan karyawan PT. Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar

		New Port dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik
	Efktivitas	Kemampuan karyawan PT. Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan
	Efisiensi	Kemampuan karyawan PT. Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port dalam mealakukan pekerja sesuai dengan terget perusahaan



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian pada PT Pelindo Terminal

Petikemas Makassar New Port

Makassar New Port Adalah salah satu proyek strategis nasional (PSN) yang dibangun oleh PT Pelindo IV (Persero) dan saat ini sudah merger dan menjadi PT Pelindo (Persero) yang berkantor pusat di Jakarta. PT Pelindo Terminal Petikemas berlokasi pada Jalan Sultan Abdullah Raya Tallo Kota Makassar Sulawesi Selatan. Pembangunan Makassar New Port dikerjakan secara bertahap. Berdirinya perusahaan sebagai hasil integrasi ini adalah inisiatif strategis pemerintah selaku pemegang saham untuk mewujudkan konektivitas nasional dan jaringan ekosistem logistik yang lebih kuat. Konektivitas maritim baik keterhubungan antar pelabuhan-pelabuhan di dalam negeri, maupun antara pelabuhan di dalam dan luar negeri akan meningkat. Dengan memiliki kendali strategis yang lebih baik dan didukung oleh kemampuan finansial yang kuat, operasional bisnis pelindo menjadi lebih terkoordinasi, tersentralisasi dan efisien sehingga akan memberi keuntungan bagi masyarakat khususnya pengguna jasa.

Saat ini integrasi pelindo dibagi menjadi empat (4) unit bisnis (sub-holding) diantaranya PT Pelindo Multi Terminal, PT Pelindo Solusi Logistik, PT Pelindo Terminal Petikemas dan PT Pelindo Jasa Maritim. Pelindo Terminal Petikemas atau TPK merupakan operator terminal yang memberikan pelayanan petikemas dengan sistem jaringan yang terintegrasi dan terstandar, dibawah

naungan operator pelabuhan terbesar di Indonesia, Pelindo memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi nasional.

Terminal petikemas merupakan salah satu segmen yang ada di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero). Pada tanggal 1 Agustus 2007 terminal petikemas Makassar telah dideklarasikan pelayanan PT Pelabuhan Indonesia IV khususnya terkait pelayanan terhadap petikemas seiring pertumbuhan kontainerisasi yang melalui pelabuhan Makassar.

Pada dasarnya, pelayanan terminal petikemas Makassar New Port Makassar berorientasi kepada beberapa kebijakan dasar yaitu: efisiensi biaya, efektivitas waktu dan juga kepuasan pelanggan sebagaimana terkandung pada visi dan misi perusahaan dalam menghadapi dunia persaingan global yang selalu berubah-ubah. Dalam usahanya memberikan kepuasan pelanggan, terminal petikemas Makassar terus mengembangkan kualitas pelayanan dengan menerapkan kebijakan kualitas yaitu “pelayanan dengan ketepatan waktu, aman dan terpercaya” dengan standar internasional. Perkembangan kualitas pelayanan terminal petikemas juga didukung oleh ketersediaan fasilitas dan peralatan modern, serta sumber daya manusia dengan kualitas yang tinggi mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat dan aman. Selain itu, penerapan sistem terkomputerisasi dan berstandar internasional juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan Terminal Petikemas Makassar.

1. Visi Misi PT. Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port

a. Visi:

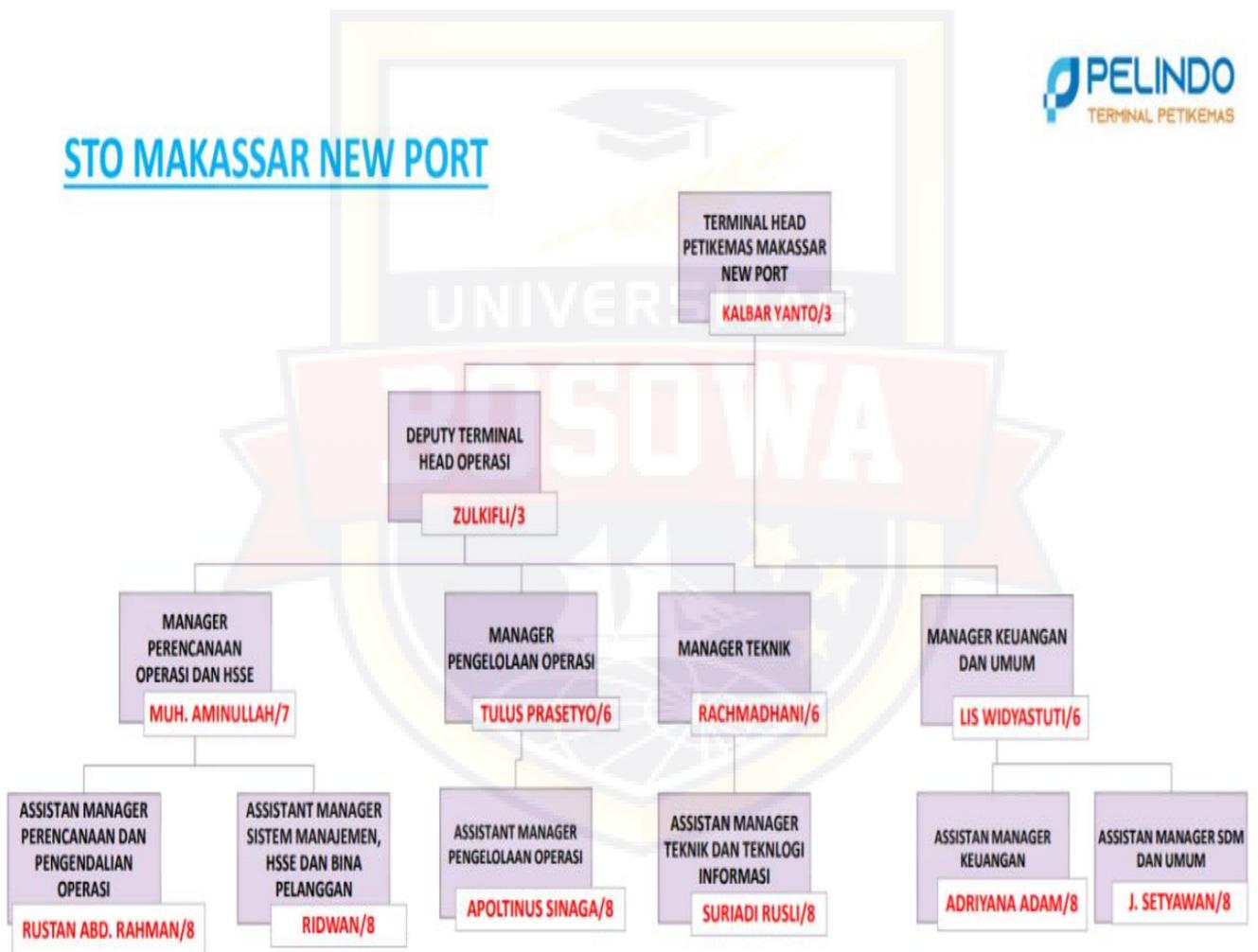
“Menjadi perusahaan pengelola pelabuhan yang terintegritas, berdaya saing tinggi dan bertaraf internasional”

b. Misi:

1. Menjadi penggerak dan pendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia Timur
2. Menyediakan jasa kepelabuhan dan non-kepelabuhan (penunjang) yang terintegritas dengan berorientasi pada kepuasan dan loyalitas pelanggan.
3. Menciptakan transformasi untuk mendorong pengembangan profesional dan personal bagi kesejahteraan karyawan.
4. Meningkatkan nilai tambah bagi stakeholder internal dan eksternal secara berkelanjutan.
5. Memaksimalkan nilai pemegang saham secara berkelanjutan (stakeholder).

2. Struktur Organisasi PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port

Gambar 3. 1 Struktur Organisasi



B. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Deskripsi Data Responden

Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diberikan langsung kepada responden dalam bentuk kuisisioner. Jumlah kuisisioner yang disebar sebanyak 30 kuisisioner. Berikut ini peneliti menyajikan data kuisisioner yang telah disebar:

SAMPEL DAN TINGKAT PENGEMBALIAN KUISISIONER

Tabel 4. 1 Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Keterangan	Jumlah
Penyebaran Kuisisioner	30
Kuisisioner yang Kembali	30
Kuisisioner yang dapat diolah	30
Tingkat pengembalian	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 30 kuisisioner yang disebar, kuisisioner yang kembali sebanyak 30. Tingkat pengembalian sebesar 100% yang menunjukkan tingkat pengembalian kuisisioner pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port sangat tinggi.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut ini peneliti menyajikan tabel responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	16	53.3	53.3	53.3
Laki-laki	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 14 (46,7%) orang dan reponden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 16 orang (53,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada PT pelindo terminal petikemas makassar new port yang lebih dominan adalah perempuan dengan jumlah 16 orang dengan presentase 53,3%

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 Thn	9	30.0	30.0	30.0
	26-30 Thn	15	50.0	50.0	80.0
	31-40 Thn	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia antara 18-25 tahun berjumlah 9 orang (30%), 26-30 tahun berjumlah 15 orang (50%) dan 31-40 berjumlah 6 orang (20%). Hal ini

menunjukkan rata-rata pegawai PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port masih tergolong produktif yaitu usia 26-30 tahun. Pegawai yang berusia 40 tahun keatas termasuk ke dalam tahap kemampuan dan kemajuan yang cenderung menyukai pekerjaan yang menantang dan mengembangkan kompetensi dalam tugas tertentu (spesialisasi) dan mengembangkan inovasi serta kreativitas.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLT A	6	20.0	20.0	20.0
D3	3	10.0	10.0	30.0
S1	20	66.7	66.7	96.7
S2	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel diatas, diketahui bahwa responden yang berpendidikan S2 sebanyak 1 orang (3,3%), S1 sebanyak 20 orang (66,7%), D3 Sebanyak 3 orang (10%) dan SLTA sebanyak 6 orang (20%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port lebih banyak memiliki latar belakang pendidikan S1 dari pada yang lainnya.

d. karakteristik berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.5 Karakteris Responden berdasarkan lama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Thn	28	93.3	93.3	93.3
6-10 Thn	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai pada PT Peindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port masa kerja lebih dominan dengan kategori 1-5 tahun sebanyak 28 orang atau sebesar 93,3% responden dan masa kerja kategori 6-10 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%.

2. Uji Validitas dan Reabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah salah satu jenis uji statistik yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana sebuah instrumen atau alat ukur dapat mengukur variabel yang diinginkan. Validitas berarti sejauh mana sebuah instrumen atau alat ukur tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas sangat penting dilakukan untuk memastikan keakuratan dan kehandalan dari alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian atau pengukuran.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-table		Keterangan
			(df=n-2)	(df= 28)	
Gaya (X1)	Kepemimpinan	X1.1	0,8546	0,3610	Valid
		X1.2	0,8379	0,3610	Valid
	X1.3	0,9020	0,3610	Valid	
	X1.4	0,8075	0,3610	Valid	
	X1.5	0,7883	0,3610	Valid	
	X1.6	0,6617	0,3610	Valid	
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,7425	0,3610	Valid	

	X2.2	0,8417	0,3610	Valid
	X2.3	0,8519	0,3610	Valid
	X2.4	0,8747	0,3610	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y1	0,9070	0,3610	Valid
	Y2	0,8134	0,3610	Valid
	Y3	0,7604	0,3610	Valid
	Y4	0,8225	0,3610	Valid
	Y5	0,7857	0,3610	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan produktivitas karyawan (Y) sudah dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ $(0,05;30) = 0,3610$, sehingga seluruh instrumen yang ada dapat digunakan untuk penelitian ini.

b) Uji Realiabilitas

Realibilitas merupakan istilah yang mengacu pada tingkat kepercayaan yang cukup terhadap sebuah indikator, sehingga indikator tersebut dapat diandalkan sebagai alat pengumpul data. Reliable sendiri bermakna dapat dipercaya atau diandalkan. Dalam penelitian, sebuah instrumen dapat dikatakan handal atau reliabel jika memiliki nilai koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	6	0,8905	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	4	0,8482	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	5	0,8740	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

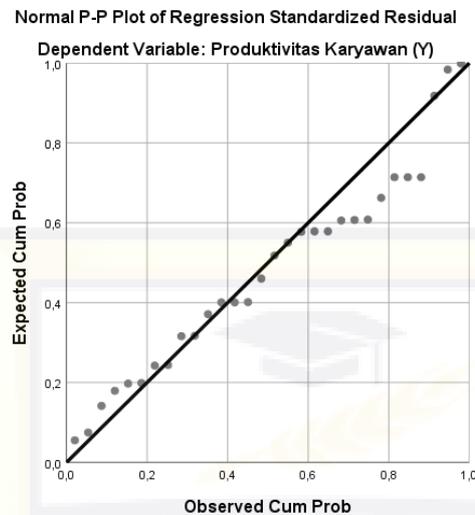
Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variable, baik gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan produktivitas karyawan (Y) memiliki nilai kofisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk ketiga variabel tersebut sudah reliabel atau reliabilitasnya baik.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *probability plot*.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari gambar di atas, titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas yang mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya,

b) Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a					
Model	Unstandardized		Collinearity		
	Coefficients		Statistics		
	B	Std. Error	Tolerance	VIF	
	(Constant)	2,432	3,611		
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	,429	,129	,881	1,135
	Disiplin Kerja (X2)	,431	,172	,881	1,135

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

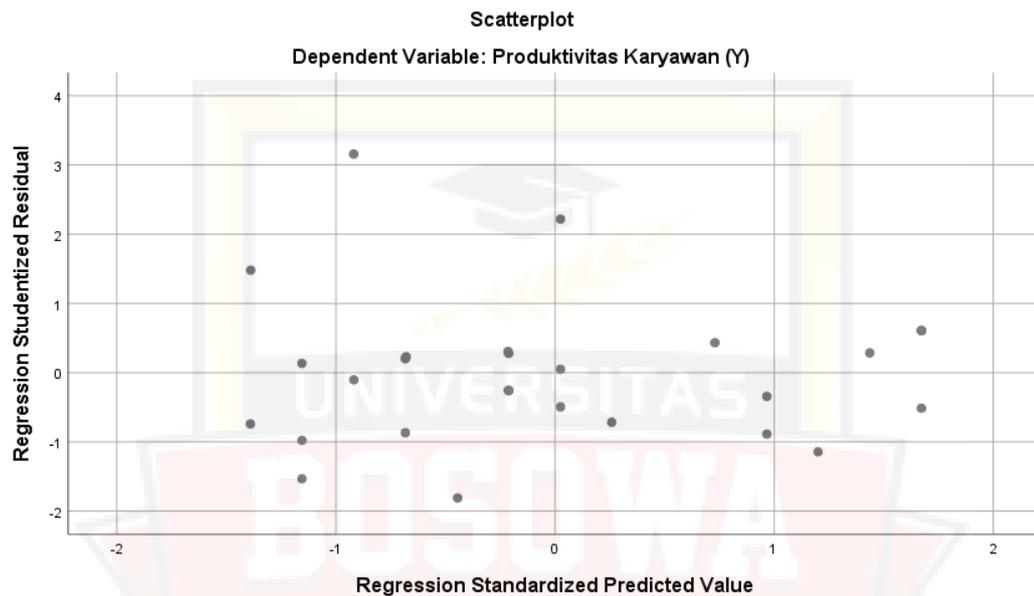
Dari tabel di atas, kedua variabel independen yakni gaya kepemimpinan kerja dan disiplin kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y,

maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokeditas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui antara pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yaitu pengaruh gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT.

Pelindo Terminal Petikemas Makassar *New Port* secara parsial dan simultan. Adapun regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients^a					
	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,432	3,611		,673	,506
Gaya					
1 Kepemimpinan (X1)	,429	,129	,487	3,337	,002
Disiplin Kerja (X2)	,431	,172	,366	2,511	,018

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari tabel di atas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients Beta*, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,432 + 0,429X_1 + 0,431X_2 + e$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 2,432 menunjukkan keadaan saat variabel produktivitas karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainya yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja kerja (X2).

2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,429 menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta gaya kepemimpinan kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 42,9 %.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0,431 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 43,1%.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas karyawan adalah variabel disiplin kerja sebesar 0,431, kemudian diikuti oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,429.

5. Uji Hipotesis Penelitian

a) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.12 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		T	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,432	3,611		,673	,506
	Gaya	,429	,129	,487	3,337	,002

Kepemimpinan					
(X1)					
Disiplin Kerja (X2)	,431	,172	,366	2,511	,018

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengujian pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 3,337 dan t_{tabel} sebesar 2,048 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini menerima H_1 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Pengujian pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 2,511 dan t_{tabel} sebesar 2,048 dengan nilai signifikan sebesar 0,018. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini menerima H_2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

b) Uji F (Simultan)

Uji f digunakan Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel terikat. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.13 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96,509	2	48,254	13,166	,000b
	Residual	98,958	27	3,665		
	Total	195,467	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan nilai sig $0,001^b < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 13,166 > f_{tabel} = f(k-1 ; n-k) = f(2 ; 27) = 3,354$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 dalam penelitian ini diterima yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

c) Uji Koefisien Determinasi

Identifikasi determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 ^a	,494	,456	1,914

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan (X1), Disiplin kerja (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,494. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 49,4% terhadap variabel produktivitas karyawan sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

C. Pembahasan hasil penelitian

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa hipotesis (H1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 3,337 dan t tabel sebesar 2,048 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai t hitung sebesar 2,511 dan t tabel sebesar 2,048 dengan nilai signifikansi sebesar 0,018. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa hipotesi (H3) penelitian ini diterima yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas

karyawan diketahui dari nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan nilai $\text{sig } 0,001^b < 0,05$ dan nilai $f_{\text{hitung}} 13,166 > f_{\text{tabel}} = f(k-1 ; n-k) = f(2 ; 27) = 3,354$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 dalam penelitian ini diterima.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port.
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port.

B. Saran

A. Bagi Perusahaan

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port. Oleh karena itu adapun saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor pemberian gaya kepemimpinan masih perlu ditingkatkan kepada karyawan, pimpinan perlu sering turun untuk menjalin komunikasi dengan para bawahan serta membimbing karyawan agar

bekerja secara baik, sehingga hal ini akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya.

2. Menenganai disiplin kerja yang dilaksanakan seharusnya perusahaan lebih menerapkan peraturan yang ada dan lebih tegas dalam memberi teguran kepada karyawan yang tidak menaati peraturan.
3. Dalam usaha meningkatkan produktivitas karyawan hendaknya perusahaan meningkatkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang ada karena gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan faktor penunjang dalam peningkatan produktivitas karyawan.

B. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan telah selesainya dilakukan penelitian ini, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan metode atau model penelitian yang berbeda dan objek yang berbeda, misalnya pada jenis perusahaan atau organisasi yang berbeda sehingga dapat dilihat perbedaannya. Hendaknya penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dalam menambah wawasan dalam bidang keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia, terutama untuk memberi masukan dan tambahan informasi kepada mahasiswa mengenai faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Badu, Syamsu Q. dan Novianty Djafri. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Penerbit. Ideas.
- Erlangga, Heri. (2018). *Kepemimpinan Dengan Spirit Technopreneurship*. Penerbit. Fisip Unpas Press.
- Hasibuan, (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan, Pola Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten Gunungkidul*. Tesis Tidak Diterbitkan. Yogyakarta: UPN Veteran
- Hasnawati., Muchtar Sapiri., dan Muchlis Ruslan. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja*. Penerbit. Pusaka Almaida.
- Hutahaean, Wendy Supmady (2021). *Filsafasat Dan Teori Kepemimpinan*. Penerbit. Ahlimedia Press.
- Jumarni, Herminawaty dan Miah Said. 2016. *Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan kepuasan kerja sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPT Patarabu Laba Cabang Bulukumba*.
- Nugraha M, Taslim, Sukmawati Marjuni, dan Indrayani Nur. (2021). *Pengaruh Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan*. Vol 7, No. 002 <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/363>.
- Nurhanan, Hasanuddin Remmang, dan Miah Said. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dukupil Kabupaten Sinjai*. *J. of Business and Management*, 2(2), Juni 2020, Halaman: 78-86.
- Nurlianti, Ramli Manrapi dan Chahyono. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Departemen Stroe TBK Di Makassar*.

Produktivitas kerja: apa itu dan bagaimana cara meningkatkannya.

Glints.com. 31 Agustus 2022. 24 Januari 2023.

<https://glints.com/id/lowongan/meningkatkan-produktivitas-kerja/#.Y-vEWuz7Npy>.

Pupitasari, Yeni dan Hendri Sukotjo. (2019). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Putra Guna Jaya Mulia” Dalam Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 9. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA).

Shaleh, Mahadin. (2018). Kepemimpinan Dan Organisasi. Penerbit. Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo.

Sugiono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutikno, Sobry. (2018). Pemimpin Dan Kepemimpinan, Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan. Lombok: Holistica.

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Predana Media Group.

Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit. Kencana.

Tsauri, Sofyan (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit. Stain Jember Press.

Wijaya, Candra dan Ojak Manurun. (2021). Produktivitas Kerja, Analisis faktor budaya organisasi, kepemimpinan Spiritual, sikap kerja dan Motivasi kerja untuk hasil kerja optimal. Penerbit. Kencana.

Zulfiani. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab Gowa.
https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/17386-Full_Text.pdf.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat izin penelitian



UNIVERSITAS BOSOWA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231
Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568
<http://www.universitasbosowa.ac.id>

Nomor : A.025/FEB/UNIBOS/II/2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pimpinan
Terminal Head Peti Kemas Makassar New Port

Di, -
Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :

Nama : Greva Elva Balik
NIM : 4519012052
Program Studi : Manajemen
No. Tlp/HP : 081240085834

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port”

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 20 Februari 2023
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Dr. H. Herminawaty Abubakar, SE., MM
NIDN. 09 241 2 680

Tembusan
1. Rektor Universitas Bosowa
2. Arsip

Lampiran 2. Surat Balasan Izin Penelitian



MAKASSAR, 27 Maret 2023

Nomor : HM.03.05/27/3/1/MKSS/MKTH/TPMK-23

Lampiran : 1

Perihal : Persetujuan Penelitian

Kepada Yth. Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis UNIVERSITAS BOSOWA

Menunjuk surat Saudara Nomor : A.0205/FEB/UNIBOS/II/2023 tanggal 20 Februari 2023, perihal Permohonan izin penelitian, dengan ini disampaikan bahwa permohonan izin penelitian pada PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar di Divisi Keuangan dan Umum atas nama Greva Elva Balik, Nomor Pokok 4519012052 Program Studi Manajemen, pada prinsipnya dapat disetujui.

Penelitian dan pengambilan data dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Mempelajari Sistem dan Prosedur yang berlaku pada PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar;
- b. Membawa bukti telah melakukan vaksinasi ke-2;
- c. Tidak diperkenankan memasuki area Bongkar Muat tanpa mendapat persetujuan Manajemen dan mematuhi aturan yang berlaku pada Terminal Petikemas New Makassar;
- d. Selama melaksanakan penelitian diwajibkan memakai seragam almamater sekolah/kampus;
- e. Melaporkan hasil penelitian kepada Manajemen PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.
- f. Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi Sdr. Ernesto Antonio Rohy No. Hp 085772211404.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

TERMINAL HEAD PETIKEMAS NEW MAKASSAR



MUHAMMAD SYUKUR, ST

NIP. 103568

Lampiran 3. Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

Lampiran : 1(satu) set Kuisisioner

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/I

Dengan Hormat,

Saya Greva Elva Balik (4519012052), Mahasiswa Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar. Saat ini saya sedang menyusun tugas akhir/skripsi untuk memperoleh gelar sarjana dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Pelindo Terminal Peti Kemas Makassar New Port”. Saya berharap agar Bapak/Ibu/Sdr/I untuk bersedia menjawab kuisisioner ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Identitas dan jawaban Bapak/Ibu/Sdr/I akan dirahasiakan, dan hasilnya semata-mata digunakan dalam lingkup yang terbatas

Saya selaku peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/I sangat berarti bagi penelitian ini.

Hormat saya

Penulis

Greva Elva Balik

1. Petunjuk Pengisian

- a) Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama sebelum mengisi kuisioner.
- b) Bapak/Ibu tinggal beri tanda check list (√) pada kolom sesuai dengan pilihan.
- c) Untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban.
- d) Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Bapak/Ibu.
- e) Semua pertanyaan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun yang terlewat.
- f) Keterangan Jawaban

Simbol	Kategori	Nilai Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. Identitas Responden

Berilah tanda check list (√) untuk setiap jawaban yang paling sesuai dengan diri anda.

- 1) Nama Responden:
- 2) Jenis Kelamin:

<input type="checkbox"/> Laki-Laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
------------------------------------	------------------------------------
- 3) Usia:

<input type="checkbox"/> 18-25 Thn	<input type="checkbox"/> 31-40 Thn
<input type="checkbox"/> 26-30 Thn	<input type="checkbox"/> >40 Thn
- 4) Pendidikan Terakhir:

<input type="checkbox"/> SD	<input type="checkbox"/> SLTP	<input type="checkbox"/> SLTA
-----------------------------	-------------------------------	-------------------------------

- D3 S1 S2
 Lainnya

5) Lama Bekerja:

Gaya Kepemimpinan (X1)

NO	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahan/ anggota mengenai strategi yang akan dilakukan.					
2	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengambil keputusan dengan baik dan bijaksana.					
3	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja					
4	Pemimpin tempat saya bekerja mampu mengendalikan karyawannya dan memberikan arahan yang tepat.					
5	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu bertanggung jawab dalam pekerjaannya.					
6	Pimpinan ditempat saya bekerja mampu mengendalikan emosi dalam setiap masalah dan kendala kerja yang dialami.					

Disiplin Kerja (X2)

NO	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan.					
2	Saya memiliki absensi kehadiran yang baik dalam bekerja					
3	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan.					
4	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					

Produktivitas Karyawan (Y)

NO	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan					
2	Kuantitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan					
3	Saya Memiliki Semangat bekerja dalam mengerjakan dan menyelesaikan setiap pekerjaan					
4	Efektivitas kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan.					
5	Efisiensi kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan.					



Lampiran 4. Hasil Pengujian Validitas Dan Reabilitas instrumen

HASIL UJI VALIDITAS
Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

		Correlations						Gaya Kepemimpi nan (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	,769**	,760**	,773**	,472**	,404*	,855**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,008	,027	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,769**	1	,753**	,579**	,666**	,366*	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,047	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,760**	,753**	1	,667**	,758**	,429*	,902**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,018	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,773**	,579**	,667**	1	,426*	,450*	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,019	,013	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,472**	,666**	,758**	,426*	1	,508**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,019		,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	,404*	,366*	,429*	,450*	,508**	1	,662**
	Sig. (2-tailed)	,027	,047	,018	,013	,004		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Gaya Kepemimpi nan (X1)	Pearson Correlation	,855**	,838**	,902**	,808**	,788**	,662**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Kompetensi (X2)

		Correlations				Disiplin Kerja (X2)
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
X2.1	Pearson Correlation	1	,577**	,465**	,466**	,742**
	Sig. (2-tailed)		,001	,010	,009	,000
	N	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,577**	1	,581**	,641**	,842**
	Sig. (2-tailed)	,001		,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,465**	,581**	1	,754**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,010	,001		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,466**	,641**	,754**	1	,875**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	,742**	,842**	,852**	,875**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

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

Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Produktivitas as Karyawan (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	,651**	,706**	,712**	,610**	,907**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	,651**	1	,569**	,554**	,535**	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,001	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	,706**	,569**	1	,373*	,368*	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,042	,046	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	,712**	,554**	,373*	1	,797**	,823**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,042		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	,610**	,535**	,368*	,797**	1	,786**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,046	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,907**	,813**	,760**	,823**	,786**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,890	6

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,848	4

Variabel Produktivitas Karyawan(Y)

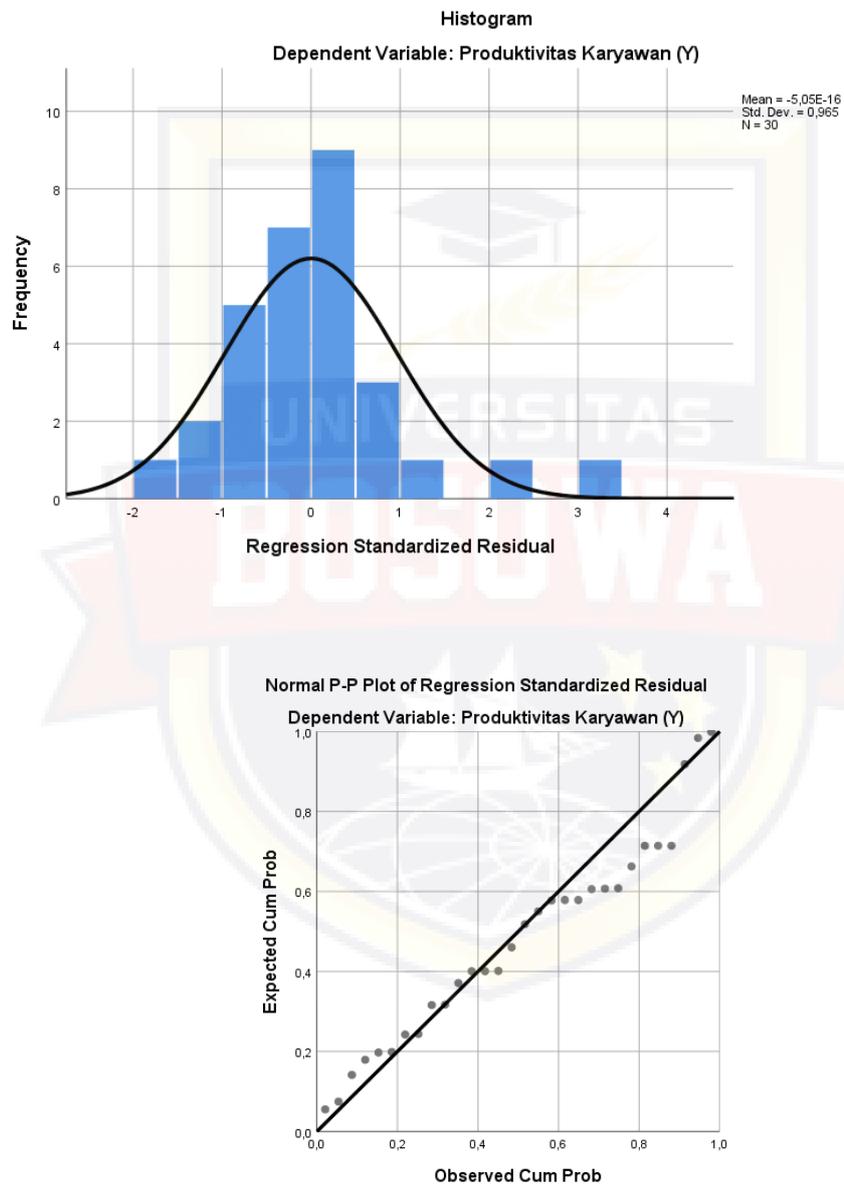
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,874	5

Lampiran 5. Lampiran Analisis Dan Hasil Pengujian Hipotesis

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Normalitas

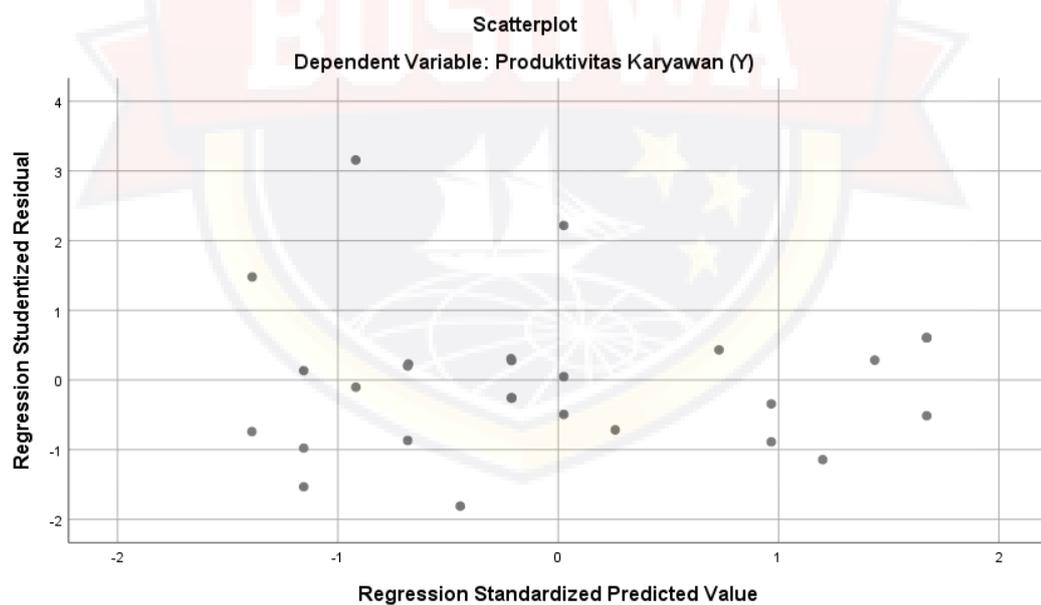


Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,432	3,611		,673	,506		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,429	,129	,487	3,337	,002	,881	1,135
	Disiplin Kerja (X2)	,431	,172	,366	2,511	,018	,881	1,135

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil Uji Heterokidasis



HASIL UJI HIPOTESIS

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 ^a	,494	,456	1,914

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96,509	2	48,254	13,166	,000 ^b
	Residual	98,958	27	3,665		
	Total	195,467	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a

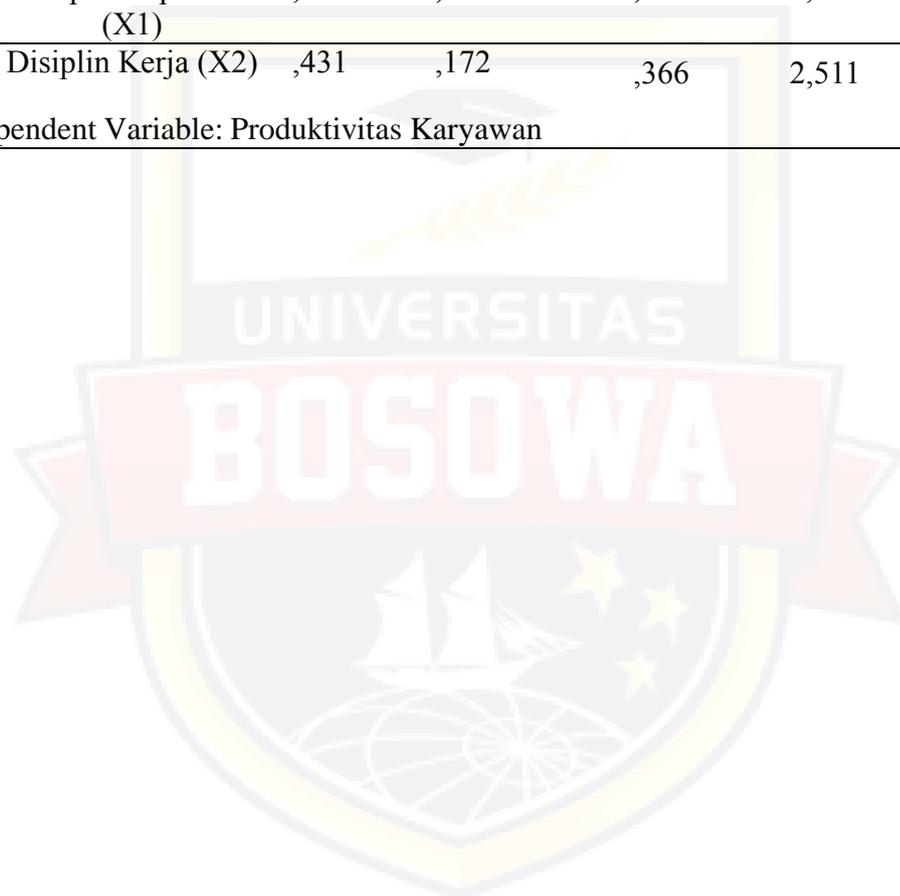
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,432	3,611		,673	,506
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,429	,129	,487	3,337	,002
	Disiplin Kerja (X2)	,431	,172	,366	2,511	,018

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Aanalisis Linear berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2,432	3,611		,673	,506
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	,429	,129	,487	3,337	,002
	Disiplin Kerja (X2)	,431	,172	,366	2,511	,018

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan



Lampiran 6. Data Mentah

Gaya Kepemimpinan (X1)						Total X1
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
5	5	5	5	4	3	27
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	5	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	3	5	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	3	3	3	20
3	3	3	4	4	4	21
3	4	3	3	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	4	5	28
4	5	5	4	5	5	28
4	4	3	4	3	5	23
4	5	5	4	5	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	5	24

Disiplin Kerja (X2)				Total X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
5	4	4	4	17
5	5	4	4	18
4	5	5	5	19
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	4	4	4	17
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	3	5	16
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
3	3	4	4	14
5	4	5	5	19
4	4	5	5	18
4	4	4	4	16
4	5	5	5	19
4	3	4	4	15
4	3	4	3	14
5	5	5	5	20
3	4	4	3	14
5	4	5	4	18
4	4	3	3	14
5	5	5	5	20
4	4	3	3	14
4	4	5	5	18
4	5	5	5	19

Produktivitas Karyawan (Y)					Total Y
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23
4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	4	17
4	4	3	5	5	21
3	4	4	4	3	18
5	4	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	4	21
3	5	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
3	3	3	4	4	17
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	4	21
5	5	4	5	4	23
4	3	4	3	3	17
4	4	5	4	4	21
3	4	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21