

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rahayu Electric

Eso Hernawan<sup>1)</sup> Fransisca Elsy Mulandoro<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41, Karawaci Ilir, Tangerang, Banten, 15115.

<sup>1)</sup>[eso.hernawan@ubd.ac.id](mailto:eso.hernawan@ubd.ac.id)

<sup>2)</sup>[elsya.fransisca78@gmail.com](mailto:elsya.fransisca78@gmail.com)

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Oktober 2021;  
Perbaikan 30 Oktober 2021;  
Diterima 5 Desember 2021;  
Tersedia online 15 Desember 2021

Gaya Kepemimpinan  
Kedisiplinan kerja  
Motivasi Kerja  
Produktivitas Kerja

## Abstrak

Tujuan penulisan makalah ini ialah guna memahami besarnya pangaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Rahayu Electric. Nilai thitung untuk gaya kepemimpinan (X1) mempunyai nilai thitung 1.050 dengan nilai signifikan 0.301 diatas 0.05 maka H0 diterima dan H1 ditolak yang menyatakan bahwa secara parsial tidak adanya dampak Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Kedisiplinan kerja memperoleh nilai thitung 4.694 mempunyai nilai signifikan 0.000 dibawah 0.05 maka H0 ditolak dan H2 diterima yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat dampak Kedisiplinan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Motivasi kerja memperoleh nilai thitung 0.606 dengan nilai signifikan 0.549 diatas 0.05 maka H0 ditolak dan H3 diterima yang menyatakan bahwa secara parsial tidak adanya dampak Motivasi Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hasil uji simultan diperoleh nilai Fhitung 22.068 dengan signifikansi 0.000 dimana angka tersebut  $0.000 < 0.05$  dan juga Fhitung  $> F_{tabel}$  atau  $22.068 > 2.90$ . Sehingga, H0 ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, berarti gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Rahayu Electric.

## I. PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh kesuksesan pimpinan didalam mengatur perilaku bawahan. Gaya merupakan upaya pimpinan didalam memberikan pengaruh pada pegawainya. Pimpinan dalam organisasi harus melatih pegawai daserte memberikan motivasi guna mencapai perfroma kerja yang maksimal, sehingga pemimpin harus mempertimbangkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah kode etik yang dipergunakan seseorang ketika berusaha memeberikan pengaruh perilaku orang lain, yang bermaksud guna mengoordinasikan pandangan orang dalam memberikan pengaruh pada posisinya. Sebuah metode yang bisa dipergunakan dalam menentukan keberhasilan seorang pemimpin adalah melalui pengamata gaya, sebab gaya kepemimpinan sangat memberikan pengaruh kesuksesan pimpinan didalam memberikan pengaruh tingkah laku pegawainya. Karenanya, pemimpin diharapkan bisa menjadi contoh gaya kepemimpinan yang menciptakan keyamanan didalam bekerja, nantinya menciptakan kualitas kerja optimal yang memenuhi harapan. Peran pimpinan merupakan hal terpenting, membutuhkan koordinasi bermacam kebutuhan dan membuat lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini membuat pimpinan sebenarnya harus bekerja keras untuk menjalin hubungan kerja yang baik dengan karyawan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan instruksi yang didelegasikan serta melakukan tugas secara akurat agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dengan sejumlah upaya yang dijalankan pemimpin didalam memotivasi bawahan guna menggapai tujuan perusahaan, nantinya harus mampu meningkatkan performa bawahan. Kepemimpinan juga berdampak pada pembentukan performa bawahan. Makin bertambah baiknya kemampuan seseorang dalam memimpin bawahannya, makin bertambah juga performa bawahan (Kurnia et al., 2019).

Disiplin merupakan indicator didalam mengukur bagaimana peranan seorang pimpinan secara menyeluruh bisa dijalankan dengan baik. Disiplin juga menjadi upaya kontrol diri pegawai dan penegakan secara tersistem, yang memperlihatkan keseriusan pegawai dalam bekerja di perusahaan atau organisasi. Karenanya, tindakan disipliner ini tidak dapat dijalankan dengan sewenang-wenang dan perlu dipertimbangkan secara matang. Disiplin menjadi kunci kesuksesan sebuah organisasi didalam menggapai tujuan. Disiplin menjadi fungsi penting manajemen sumber daya

doi:

manusia, makin baiknya disiplin pegawai perusahaan, makin meningkat kinerjanya, dan bisa menghasilkan pegawai yang bermutu. Tanpa disiplin yang ketat, perusahaan akan kesulitan apa yang memperoleh apa yang diinginkan perusahaan yakni keberhasilan. Disiplin amat penting guna pengembangan perusahaan dan khususnya dipergunakan didalam mendorong karyawan untuk disiplin diri ketika bekerja secara individu dan kolektif. Disiplin pada dasarnya mengindikasikan derajat tanggung jawab seseorang atas tanggungjawab yang dibebankan padanya. Jika karyawan selalu berangkat dan pulang kerja tepat waktu, menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu, melaksanakan tugas dari atasannya, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma yang ada, maka bisa dikatakan sebagai disiplin kerja. Dalam kompetisi bebas yang makin mompetitif, diperlukan disiplin pegawai guna mengembangkan produktivitas dengan sebaik-baiknya, artinya setiap SDM diharuskan untuk bertanggung jawab, melakuakn pekerjaan secara efisien serta efektif, serta berguna untuk pertumbuhan organisasi. Dapat menciptakan performa pegawai yang baik, efektif dan efisien mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Motivasi kerja amat mempengaruhi psikologi pegawai, sebab melalui motivasi kerja maka karyawan dapat memiliki motivasi, kepercayaan diri, dan bersemangat didalam beraktivitas. Motivasi kerja bisa berasal dari dirinya sendiri maupun eksternal. Dorongan kerja yang dihasilkan dari dalam diri staf senior dapat menambah performa pekerjaan yang telah diselesaikan. Selain itu, motivasi kerja bisa datang dari orang lain, rekan kerja, atasan atau bahkan bawahan. Motivasi kerja juga dapat berupa jaminan kesehatan yang diperoleh dari perusahaan, kompensasi dan penghargaan atas setiap prestasi kerja. Makin tingginya semangat pegawai didalam menjalankan pekerjaan, maka semakin baik pula prestasi kerja pegawai tersebut. Seorang pegawai akan bisa menyelesaikan pekerjaannya yang didelegasikan padanya secara efektif, bisa saja tidak. Apabila karyawan melakukan pekerjaannya secara baik dan teliti maka tujuan perusahaan bisa tercapai. Seandainya tidak, sehingga perusahaan harus mencari apa sebabnya. Dalam hal ini CV.Rahayu Electric sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kelistrikan sudah seharusnya memiliki karyawan yang antusias, termotivasi serta disiplin, maka karyawan akan mempunyai berbagai imajinasi dalam meningkatkan produktivitasnya dan bisa menguntungkan bagi perusahaan dan juga para karyawannya.

Faktor manusia menjadi faktor paling penting dalam produktivitas, sehingga pengorganisasiannya tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lainnya. Pegawai ialah orang-orang dengan kepribadian yang berbeda, dan martabat mereka harus dihormati dan dihargai. Peningkatan produktivitas manusia didalam suatu organisasi tidak cuma berkaitan dengan pengaturan kerja dan keahlian menjalankan tugas, namun berkaita dengan keadaan serta iklim kerja maupun relasi tercipta dalam perusahaan. Produktivitas perusahaan bergantung kepada produktivitas pegawainya, dan oleh karena itu pada kinerja pekerjaan setiap orang.

Penelitian yang dijalankan sudah tentu mempunyai sejumlah tujuan. Tujuan dari penelitian ini ialah : 1.Guna menguji besarnya dampaknya gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Rahayu Electric. 2. Untuk menguji besarnya dampaknya kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Rahayu Electric. 3. Untuk menguji besarnya dampaknya motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Rahayu Electric. 4. Untuk menguji besarnya dampaknya gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Rahayu Electric.

## II.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Beni, 2014), menyatakan bahwa “Kepemimpinan atau leadership ialah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan”. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017), “Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain”. Maka dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan ialah suatu interaksi yang dilakukan seseorang dengan strategi tertentu dan atas dasar adanya kepentingan, baik kepentingan pribadi maupun bersama yang bertujuan untuk menuntun, membimbing, memotivasi dan memberikan pengaruh kepada orang lain.

#### **Kedisiplinan Kerja**

Menurut (Andy & Sutrisna, 2018) menyatakan bahwa “Kedisiplinan kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.”. Sedangkan menurut Menurut Bedjo Siswanto (Tegor, Siswanto 2020) mengatakan bahwa “Disiplin Kerja ialah suatu perilaku patuh, menghormati, menghargai, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis ataupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Maka dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan kedisiplinan Kerja ialah sikap atau kesediaan karyawan terhadap peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan untuk

menaati dan mematuhi peraturan yang ada yang mengkondisikan penyelesaian sukarela kepada aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Andayani (2020), mengemukakan bahwa “Motivasi ialah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi ialah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang diinginkan”. Sedangkan Menurut (Astuti, 2017), menyatakan bahwa “Motivasi ialah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi ialah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang”. Sesuai pengertian tersebut, bisa disimpulkan bahwa pengertian Motivasi ialah memberikan bimbingan atau arahan yang tepat dalam sebuah organisasi, serta mendorong karyawan untuk bertindak menciptakan kekosongan dalam diri seseorang.

### **Produktivitas Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2017), mengemukakan “Produktivitas ialah indikator efisiensi produktif. Perbandingan antara output dan input. Input biasanya dibatasi oleh tenaga kerja, sedangkan output dinilai berdasarkan satuan fisik, bentuk, dan nilai”. Sedangkan menurut (Kusnawan, Gunawan, & Hernawan, 2021), menyatakan bahwa “Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknik operasional. Produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas hidup. Kondisi hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kualitas hidup hari esok harus lebih baik dari hari ini (Pataropura et al., 2019).”.

## **III. METODE**

Berdasarkan pendekatannya, penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang mengarah kepada pengujian teori-teori melalui pengakuan variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan data dengan prosedur statistic. Dengan menggunakan penelitian kuantitatif, maka data-data yang sudah didapatkan dilapangan dapat diolah merupakan angka-angka, kemudian angka-angka tersebut dapat diolah menggunakan metode statistic untuk mengetahui hasil olah data yang diinginkan.

### **1. Pengambilan sampel**

Menurut (Sugiono 2020, 126) mengatakan bahwa “Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudia ditarik kesimpulannya”.

Sampel merupakan bagian tertentu dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Ukuran sampel yang diteliti adalah sebanyak 36 sampel.

### **2. Pengumpulan data**

#### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

(Sugiono 2017) mengatakan “Statistik Deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data-data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

#### **2. Uji Validitas**

(Sugiono 2016) mangatakan “ Uji Validitas merupakan ketepatan diantara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Uji validitas dilakukan melalui cara yang berbeda, terutama validitas isi dan validitas struktur. Validitas isi harus dicapai dengan berkonsultasi dengan serangkaian pertanyaan dari para ahli yang memahami masalah yang sedang dieksplorasi dan menggunakan elemen terhubung kedua untuk membangun validitas.

Rumus validitasnya ialah :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi (*Validitas*)

X = Skor Subjek "n"

Y = Skor Total Subjek

XY = Skor Pada Subjek Item "n" Dikalikan Skor Total

n = Banyaknya Subjek

### 3. Uji Realibilitas

(Ghoozali 2018) ialah cara melihat nilai Cronbach Alpha yang harus lebih besar dari 0,70. Realibitas konsistensi internal dicapai dengan menguji instrumen sekali dan kemudian menganalisis data yang diperoleh dengan teknik tertentu. Hasil analisis bisa dipergunakan didalam memprediksi realibitas instrumen. Pengujian realibitas dapat menggunakan teknologi belah dua (split-half), rumusnya ialah :

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + b}$$

Keterangan :

$r_i$  = reabilitas internal seluruh instrument

$r_b$  = kolerasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Para ahli menggunakan analisis regresi linier berganda. Para ilmuwan bermaksud untuk memprediksi keadaan (semua) variabel dependen (standar), jika setidaknya dua variabel bebas sebagai faktor indikator dikendalikan atau dimanipulasi (perluasan harga). Jadi analisis regresi berganda akan selesai jika variabel independen ialah minimal dua. Untuk memiliki pilihan untuk membuat perkiraan melalui regresi, informasi untuk setiap faktor harus dapat diakses. Selain itu, dalam melihat informasi, peneliti harus memiliki pilihan untuk temukan persamaan dengan perhitungan.

(Sugiono 2016) mengemukakan bahwa dijalankan penelitian guna memahami persamaan regresi pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Rahayu Electric.

Persamaan regresi liniler berganda ialah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien Regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Kedisiplinan Kerja

X3 = Motivasi Kerja

### 5. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda dipergunakan untuk dua variabel independen dan satu variabel dependen. Semakin tinggi nilai R, rentangnya ialah dari 0 hingga 1. Semakin mendekati 1, semakin lemah hubungannya. Berikut ini ialah rumus korelasi berganda dari dua variabel.

Berdasarkan (Sugiono 2016) didalam buku statistika penelitian, yakni:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Keterangan :

$R_{yx_1x_2}$  = Korelasi antara variabel X1 dengan X2 secara Bersama-sama dengan variabel Y

$r_{yx_1}$  = Korelasi product moment antara X1 dengan Y

$r_{yx_2}$  = korelasi product moment antara X2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$  = korelasi product moment antara X1 dengan X2

## 6. Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

Tujuan dari pengujian ini ialah guna menilai derajat kemampuan model didalam menjelaskan perubahan variabel terikat (produktivitas Kerja).

Menurut Imam Ghozali (Setiawan 2020) mengatakan bahwa:

“Koefisien Dterminasi merupakan dimulai anatar nol dan satu. Nilai koefisien yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amata terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen”.

Rumus untuk menentukan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yakni :

$$KP = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = Koefisien penentu

R = Nilai koefisien korelasi

## 7. Uji T

Hipotesis ialah tanggapan sementara untuk masalah tertentu untuk dipelajari. Pada saat yang sama, untuk menguji koefisien korelasi, dapat menggunakan tes untuk menguji, dan penulis menggunakan alat SPSS untuk menghitung. Uji T ialah derajat ketergantungan korelasi antar variabel bebas. Rumus guna menjalankan uji t :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Penguji hipotesis

r = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koedisien determinasi

n = Jumlah sampel

perumusan hipotesis yakni :

Ho :  $P=0$ , (x dan y tidak ada hubungan)

Ha :  $P > 0$  (x dan y berkorelasi positif)

Ha :  $P < 0$  (x dan y berkorelasi negatif)

Ha : P ≠ 0 (ada korelasi antara x dan y)

**8. Uji F**

Uji statistik F guna memahami dampak variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel terkait, sesuai (Sugiono 2016) didalam buku Statiska Untuk penelitian. Analisa ini bermaksud guna memahami dampak secara silmultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien korelasi mungkin atau tidak mungkin digeneralisasi dan rumus harus digunakan untuk uji signifikan dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Dalam menentukan Ftabel dengan df (degree of freedom) untuk pembilang = K dan df (degree of freedom) untuk penyebut = (n - k - 1)

1. Penolakan hipotesis atas dasar signifikan pada taraf kepercayaan 95% dan alpha 5% dengan syarat :

1. Jika Fhitung > Ftabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Jika Fhitung < Ftabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

IV. HASIL

**Karakteristik Responden**

**a. Data Responden Sesuai Jenis Kelamin**

**Tabel 1**  
**Data Responden Sesuai Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	30	83.3	83.3	83.3
	Perempuan	6	16.7	16.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olahan SPSS 24

Sesuai tabel data responden di atas, terlihat bahwa ada jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Di antara jumlah total responden, 30 ialah laki-laki, terhitung 83,3%, dan 6 ialah perempuan, terhitung 16,7%. Dari data tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa jumlah responden terbanyak ialah laki-laki yaitu 83,3% atau 30 orang.

**b. Data Responden Sesuai Jabatan**

**Tabel 2**

**Data Responden Sesuai Jabatan**

Jabatan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Operator	5	13.9	13.9	13.9
	Karyawan	28	77.8	77.8	91.7
	Teknisi	1	2.8	2.8	94.4
	Mandor	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data hasil olahan SPSS 24

Sesuai tabel yang diwawancarai di atas, dapat dilihat bahwa terdapat tingkat jabatan. Dari total responden, sebanyak 5 responden mempunyai jabatan sebagai operator dengan persentase 13.9%, 28 responden mempunyai jabatan sebagai karyawan dengan persentase 77.8%, 1 responden mempunyai jabatan sebagai teknisi dengan persentase 2.8%, dan 2 responden mempunyai jabatan sebagai mandor dengan persentase 5.6%. Dilihat dari data tersebut bisa ditarik kesimpulan dari jumlah jabatan terbanyak ada pada karyawan sebanyak 28 orang yaitu dengan persentase 77.8%.

**c. Data Responden Sesuai Umur**

**Tabel 3**  
**Data Responden Sesuai Umur**

Umur		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-22	20	55.6	55.6	55.6
	23-27	8	22.2	22.2	77.8
	28-32	5	13.9	13.9	91.7
	>32	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data hasil olahan SPSS 24

Sesuai tabel data responden di atas, ada kategori yang dibagi sesuai umur yaitu paling banyak 20 orang pada tahun 18-22 sebesar 55,6%, umur pada 23-27 tahun paling banyak 8 orang sebesar 22,2%, dan 5 orang berumur 28-32 tahun ke atas sebesar 13,9%, 3 orang di atas 32 tahun sebesar 8,3%. Ditinjau dari kelompok umur, tertinggi ialah 18-22 tahun, mencapai 20 orang, sebesar 55,6%.

**d. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Tabel 4**  
**Data Responden Sesuai Tingkat Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	4	11.1	11.1	11.1
	SMP	6	16.7	16.7	27.8
	SMA/SMK	24	66.7	66.7	94.4
	S1	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data hasil olahan SPSS 24

Sesuai data tersebut, terdapat 4 pegawai berpendidikan SD sebesar 11,1%, 6 pegawai berpendidikan SMP sebesar 16,7%, dan 24 pegawai berpendidikan SMA/SMK sebesar 66,7%, 24 di antaranya memiliki gelar S1 sebesar 5,6%. Dilihat dari jenjang pendidikan terakhir, jumlah SMA/SMK paling tinggi mencapai 24 dengan persentase 66,7%.



**Uji Validitas dan Reliabilitas**  
**Validitas**

**1. Gaya Kepemimpinan (X1)**

**Tabel 5**  
**Uji Validitas X1 (Gaya Kepemimpinan)**

Pertanyaan	r hitung / Pearson Correlation	r Tabel (taraf sig 5%)	Keterangan
<b>Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)</b>			
P1	.347	0.3291	VALID
P2	.526		
P3	.408		
P4	.626		
P5	.508		
P6	.446		
P7	.638		
P8	.635		
P9	.678		
P10	.641		

Sumber SPSS 24

Penjelasan dari tabel diatas ialah:

1. Untuk mengetahui besarnya r tabel dihitung dengan cara jumlah responden dikurangi 2 atau  $36-2 = 34$ , sehingga nilai r tabel 0.3291.
2. Berdasarkan tabel diatas ringkasan hasil uji pada variabel gaya kepemimpinan memperlihatkan semua indikator dalam variabel ini valid dan layak digunakan. Masing-masing nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0.3291.

**Tabel 6**  
**Uji Reliabilitas X1 (Gaya Kepemimpinan)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.842	10

Sumber SPSS 24

Berdasarkan ketentuan diatas variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner mengenai variabel gaya kepemimpinan terbukti reliabel.

**2. Kedisiplinan Kerja ( X2)**

**Tabel 7**

**Uji Validitas X2 (Kedisiplinan Kerja)**

Pertanyaan	r hitung / Pearson Correlation	r Tabel (taraf sig 5%)	Keterangan
<b>Variabel Kedisiplinan Kerja (X2)</b>			
P1	.588	0.3291	VALID
P2	.503		
P3	.538		
P4	.700		
P5	.682		
P6	.423		
P7	.767		
P8	.754		
P9	.541		
P10	.692		

Sumber SPSS 24

Penjelasan dari tabel diatas ialah:

1. Untuk mengetahui besarnya r tabel dihitung dengan cara jumlah responden dikurangi 2 atau  $36-2 = 34$ , sehingga nilai r tabel 0.3291.
2. Berdasarkan tabel diatas ringkasan hasil uji pada variabel kedisiplinan kerja memperlihatkan semua indikator dalam variabel ini valid dan layak digunakan. Masing-masing nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0.3291.

**Tabel 8**  
**Uji Reliabilitas X2**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	10

Sumber SPSS 24

Berdasarkan ketentuan diatas variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner mengenai variabel kedisiplinan kerja terbukti reliabel.

**3. Motivasi Kerja (X3)**

**Tabel 9**  
**Uji Validitas X3**

Pertanyaan	r hitung / Pearson Correlation	r Tabel (taraf sig 5%)	Keterangan
<b>Variabel Motivasi Kerja (X3)</b>			
P1	.425	0.3291	VALID
P2	.659		
P3	.583		
P4	.672		
P5	.587		
P6	.532		
P7	.618		
P8	.725		
P9	.650		
P10	.706		

Sumber SPSS 24

Penjelasan dari tabel diatas ialah:

1. Untuk mengetahui besarnya r tabel dihitung dengan cara jumlah responden dikurangi 2 atau  $36-2 = 34$ , sehingga nilai r tabel 0.3291.
2. Berdasarkan tabel diatas ringkasan hasil uji pada variabel motivasi kerja memperlihatkan semua indikator dalam variabel ini valid dan layak digunakan. Masing-masing nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0.3291.

**Tabel 10**  
**Uji Reliabilitas X3 (Motivasi Kerja)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	10

Sumber SPSS 24

Berdasarkan ketentuan diatas variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner mengenai variabel motivasi kerja terbukti reliabel.

#### 4. Produktivitas Kerja (Y)

**Tabel 11**  
**Uji Validitas Y (Produktivitas Kerja)**

Pertanyaan	r hitung / Pearson Correlation	r Tabel (taraf sig 5%)	Keterangan
<b>Variabel Produktivitas Kerja (Y)</b>			
P1	.681	0.3291	VALID
P2	.843		
P3	.703		
P4	.779		
P5	.843		
P6	.502		
P7	.798		
P8	.377		
P9	.826		
P10	.379		

Sumber SPSS 24

Penjelasan dari tabel diatas ialah:

1. Untuk mengetahui besarnya r tabel dihitung dengan cara jumlah responden dikurangi 2 atau  $36-2 = 34$ , sehingga nilai r tabel 0.3291.
2. Berdasarkan tabel diatas ringkasan hasil uji pada variabel produktivitas kerja memperlihatkan semua indikator dalam variabel ini valid dan layak digunakan. Masing-masing nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0.3291.

**Tabel 12**  
**Uji Reliabilitas Y (Produktivitas Kerja)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	10

Sumber SPSS 24

Berdasarkan ketentuan diatas variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner mengenai variabel produktivitas kerja terbukti reliabel.

**HIPOTESIS**

**Tabel 13**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.191	5.288		-.036	.971
	Gaya Kepemimpinan	.195	.185	.187	1.050	.301
	Kedisiplinan Kerja	.676	.144	.612	4.694	.000
	Motivasi Kerja	.112	.185	.111	.606	.549

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber SPSS 24

Penjelasan dari tabel diatas ialah:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) dengan nilai  $t_{hitung}$  1.050 dengan nilai signifikan 0.301 lebih besar dari 0.05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang menyatakan bahwa secara parsial tidak ada dampak Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).
2. Kedisiplinan Kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  4.694 dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang menyatakan bahwa secara parsial ada dampak Kedisiplinan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).
3. Motivasi Kerja memperoleh nilai  $t_{hitung}$  0.606 dengan nilai signifikan 0.549 lebih besar dari 0.05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak yang menyatakan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

**Tabel 14**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 <sup>a</sup>	.674	.644	2.765

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, Gaya Kepemimpinan  
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber SPSS 24

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R ialah nilai koefisien korelasi berganda 0,821 nilai ini yang menyatakan bahwa hubungan variabel berada disempurna.

**Tabel 15**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506.288	3	168.763	22.068	.000 <sup>b</sup>
	Residual	244.712	32	7.647		
	Total	751.000	35			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber SPSS 24

Dari tabel diatas nilai signifikansi ialah 0,000. Hal ini dapat diperoleh pernyataan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dari perbandingan ini maka hasil yang dipaparkan ialah  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Berarti, variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara keseluruhan pada produktivitas kerja karyawan.

## V. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan CV. Rahayu Electric dengan koefisien determinasi  $R^2$  yaitu 0,674. Artinya gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, motivasi kerja memberikan pengaruh 67,4% terhadap produktivitas kerja dan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak bisa dijelaskan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andy, & Sutrisna. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Prestasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama.
- Astuti. (2017). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Universitas Pasundan.
- Beni, A. S. (2014). Kepemimpinan. Bandung: CV. Pusaka Setia.
- Gayang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: IN MEDIA.
- Ghoozali, H. I. (2018). Aplikasi Anakisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryadi, M. E. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Jusmidah. (2016). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Pekerjaan Jembatan Amasanggan. PENA TEKNIK: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Teknik.
- Kusnawan, A., Gunawan, I., & Hernawan, E. (2021). Impact of Work from Home Policy Implementation on Work Effectiveness and Productivity in Tangerang City.
- Kurnia, Y., Ishariato, Y., Giap, Y. C., Hermawan, A., & Riki. (2019). Study of application of data mining market basket analysis for knowing sales pattern (association of items) at the O! Fish restaurant using apriori algorithm. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012047>
- Pataropura, A., Riki, R., & Manu, J. G. (2019). Decision Support System for Selection of Assembly Using Profile Matching Method and Simple Additive Weighting Method (Case Study: GKIN Diaspora Church). *Bit-Tech*, 2(1). <https://doi.org/10.32877/bt.v2i1.100>
- Sugiono, P. D. (2016). *Metode Penelitian KUantitatif, KUantitatif Dan R&D*.
- Mahawati, E. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis.
- Muhdi, & Hakim. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial* 29(2):105-15.
- Rivai, V. (2014). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudarmin, M., & Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam. *Jurnal Penelitian Ekonomi Islam (Maqdis)*3(1):49-60.