



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Studi pada Perundingan Perjanjian Kerja Bersama PT. Indominco Mandiri Jakarta)

Nurlinda Komala^{1*}, Susan Ridwan², Rudi S. Ahmadi³

^{1,2,3}Prodi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan bisnis, Universitas Winaya Mukti

*KORESPONDENSI:

Nurlindakoma8186@gmail.com

Riwayat Artikel : Artikel Masuk: 1 Februari 2026 Diterima: 31 Maret 2026

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penerapan Kepemimpinan dan Kedisiplinan yang belum maksimal, sehingga berpotensi berdampak pada produktivitas karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode deskriptif, data dikumpulkan dari 30 orang melalui kuisisioner tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja PT. Indominco Mandiri Jakarta. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh langsung dan positif serta signifikan pada variabel kepemimpinan (X1) dengan nilai signifikansi (sig) $0,049 < 0,05$ artinya H1 diterima 2) Ada pengaruh langsung variabel kedisiplinan yang memiliki hasil rata-rata 126,6 artinya kedisiplinan karyawan sudah sangat baik. Sedangkan Koefisien regresi variabel kedisiplinan (X2) sebesar 0,351 artinya jika terjadi peningkatan kedisiplinan sebesar 1% maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,351 3) Ada pengaruh langsung pada produktivitas kinerja karyawan dengan hasil rata-rata 123,3 artinya berada pada interval Sangat Tinggi. 4) Ada pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar 38,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja*

Abstract

This research is motivated by the implementation of Leadership and Discipline that has not been maximized, which potentially impacts employee productivity. By using a quantitative approach and descriptive method, data were collected from 30 individuals through a questionnaire about the influence of leadership and work discipline on work productivity at PT. Indominco Mandiri Jakarta. Data analysis was carried out using SPSS version 25. The results show that: 1) There is a direct, positive, and significant effect on the leadership variable (X1) with a significance value (sig) of $0.049 < 0.05$ meaning H1 is accepted 2) There is a direct influence of the discipline variable with an average result of 126.6 meaning employee discipline is very good. Meanwhile, the regression coefficient of the discipline variable (X2) is 0.351 meaning if there is a 1% increase in discipline, it will boost employee productivity by 0.351 3) There is a direct influence on employee performance productivity with an average result of 123.3, which means it is in the Very High interval. 4) There is a direct positive and significant influence between leadership and discipline on employee productivity. This is evidenced by the coefficient of determination test result of 38.2%, while the remainder is influenced by other factors outside this study.

Keywords: *Leadership, Work Discipline, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Era globalisasi pada saat ini menuntut perusahaan untuk bersaing ketat dengan meningkatkan sumber daya manusia sebagai penggerak utama organisasi. Kepemimpinan menjadi faktor krusial karena perannya dalam mempengaruhi dan mendorong karyawan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja. Sedarmayanti (2017:273) mengemukakan bahwa ada tiga peran kepemimpinan yaitu peran antar manusia, peran informatif dan peran pembuat keputusan. Dilihat dari dimensi tersebut, faktor kepemimpinan harus mempunyai peran dalam menggerakkan, mengorganisasikan dan mengendalikan sekelompok orang dalam sebuah organisasi yang dipimpinnya dalam mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin dengan kualitas kepemimpinan yang dimilikinya bukan hanya sekedar berusaha untuk melaksanakan tugas dan berbagai rutinitas pekerjaan saja, namun lebih dari itu ia merupakan simbol dari organisasinya. Dan bagi banyak pihak simbol tersebut telah berubah secara lebih jauh menjadi kekuatan positif yang menggerakkan organisasi tersebut untuk meraih tujuan yang dicita-citakan (Praptiestrini:2016, 105).

Penelitian awal pada PT. Indominco Mandiri menunjukkan bahwa kepemimpinan belum secara efektif meningkatkan kepemimpinan serikat pekerja, disiplin kerja tim perunding serikat pekerja terhadap perundingan perjanjian kerja Bersama (PKB) yang rendah masih sangat terlihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda dikarenakan seringnya karyawan meninggalkan jam kerja tanpa menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai waktu yang telah ditentukan. Selain itu, rendahnya motivasi serikat pekerja, disiplin kerja tim perunding serikat pekerja dan tanggung jawab dalam mencapai target program kerja.

Berikut hasil pra survey kepemimpinan terhadap 30 orang karyawan untuk melihat kondisi awal proses kepemimpinan pada PT. Indominco Mandiri yang dilakukan penulis:

Tabel 1 Kepemimpinan karyawan PT. Indominco Mandiri Jakarta 2024

No	Pernyataan	Pilihan				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
<i>Idealized influence</i>						
1.	Pemimpin menunjukkan integritas dan kejujuran dalam setiap tindakan dan aturan baik lisan ataupun tertulis sebagai alat batas dalam melakukan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai	0	1	1	3	1
<i>Inspirational Motivation</i>						
2.	Pemimpin selalu bersikap memotivasi tegas, berani dan agresif dalam memberikan arahan kepada pegawai	1	1	0	4	2
<i>Intellectual stimulation</i>						
3.	Pemimpin mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam menemukan solusi dan menyelesaikan masalah. Serta memberikan arahan kepada pegawai	1	1	0	4	2
<i>Individualized consideration</i>						
4.	Pemimpin merupakan kemampuan melakukan komunikasi terhadap pegawai dengan tugas yang diberikan kepada masing-masing	0	1	0	5	2
Jumlah Total		2	4	1	16	7

Sumber : Data Diolah, Agustus (2024)

Berdasarkan observasi awal dengan mengajukan pertanyaan kepada 30 pegawai di PT. Indominco Mandiri diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin belum sepenuhnya melibatkan

pegawai dalam mengambil keputusan, kurang setuju. Dengan keputusan yang diambil bersifat permanen, pemimpin masih kurang memberikan arahan, kurangnya komunikasi yang instens antara karyawan dan pemimpin serta kurangnya musyawarah dengan pegawai. Sehingga dapat dilihat bahwa penerapan kepemimpinan pada PT. Indominco Mandiri belum berjalan maksimal.

Hal lain yang menunjukkan bahwa faktor yang menyebabkan produktivitas kinerja meningkat salah satunya yaitu kedisiplinan para pegawai. Pada bulan Desember telah dilakukan pra survei kedisiplinan kerja pegawai, sebagai berikut.

Tabel 2 : Hasil Pra survei Kedisiplinan pada Pegawai PT. Indominco Mandiri Jakarta Tahun 2024

No	Pernyataan	Pilihan				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Kedisiplinan dalam Bekerja						
1.	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan tenggat yang diberikan.					
Kedisiplinan dalam Peraturan						
2.	Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja.					
Kedisiplinan pada Sanksi atau Hukuman						
3.	Saya selalu berusaha untuk tidak melanggar aturan agar terhindar dari sanksi.					
Jumlah Total		2	4	1	16	7

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja pegawai kurang baik, dikarenakan adanya responden yang menjawab kurang setuju. Namun, instansi juga harus bisa mengatasi pernyataan kuesioner diatas yang dimana masih adanya pegawai yang menjawab tidak setuju.

Menurut peneliti, diduga kepemimpinan dan kedisiplinan merupakan variabel penting yang menentukan produktivitas pegawai dalam sebuah instansi. Kepemimpinan yang menentukan berhasilnya sebuah instansi untuk mencapai tujuan. Namun, kedisiplinan dapat menentukan jalannya peran, fungsi, dan tujuan yang ada dalam suatu perusahaan. Selain itu, faktor disiplin mempunyai pengaruh serta peran yang tinggi dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini berfokus pada pertanyaan : 1) Bagaimana kepemimpinan tim perunding serikat pekerja di PT Indominco Mandiri? 2) Bagaimana disiplin kerja tim perunding serikat pekerja di PT Indominco Mandiri? 3) Bagaimana produktivitas tim perunding serikat pekerja di PT Indominco Mandiri? 4) Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas tim perunding serikat pekerja secara simultan maupun parsial di PT Indominco Mandiri?

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis sangat tertarik untuk meneliti lebih jauh lagi tentang pengaruh kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu penulis mengangkat permasalahan ini dalam sebuah tesis yang berjudul: "PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Studi pada Perundingan Perjanjian Kerja Bersama PT. Indominco Mandiri Jakarta)".

KAJIAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Menurut Tead (dalam Kartono :2003,57) menyatakan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha

mencapai tujuan-tujuan kelompok serta seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang, Menurutnya kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari kemampuan pribadi, yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan tehnik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinya timbul kesadaran untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Berikut ini adalah dimensi dan indikator kepemimpinan transformasional yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini:

- 1) *Idealized influence*
- 2) *Inspirational motivation*
- 3) *Intellectual simulation*
- 4) *Individualized consideration*

2. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, (2010:212), pengertian disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Bejo Siswanto bentuk sikap menghormati, menghargai, patuh, serta taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis mampu melaksanakannya dengan tidak mengelak sanksi apabila terbukti melanggar (Bejo Siswanto:2009, 291). Menurut Sinambela disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan (Lijan Poltak Sinambela: 2012,239).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap sadar dan ikhlas seseorang untuk taat dan menaati aturan dan norma yang telah ditetapkan yang diharapkan tercapai tujuan perusahaan. Orang yang memiliki disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajiban.

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2010: 205) yaitu:

1. Kedisiplinan dalam bekerja
2. Kedisiplinan dalam peraturan
3. Kedisiplinan pada sangsi atau hukuman

3. Produktivitas Kerja

Arti produktivitas secara umum adalah kemampuan setiap orang, sistem atau suatu perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diinginkan dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan juga efisien. Menurut Sutrisno (2012), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

- 1) Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.
- 2) Meningkatkan hasil
- 3) Semangat kerja.
- 4) Pengembangan diri
- 5) Efisiensi

4. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat pekerja atau serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Definisi ini mensyaratkan serikat pekerja/buruh yang terbentuk harus memberitahukannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk dicatat.

5. Kajian Terdahulu

No	Judul penelitian	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar
1	Penulis	Praptiestrini Pascasarjana Universitas Surakarta. 2018
	Hasil	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten karang anyar, sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan
	Perbedaan dengan penelitian ini	Pada penelitian tersebut faktor kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dan selain faktor kepemimpinan dan disiplin kerja, dalam penelitian ini menambahkan variabel lingkungan kerja, sedangkan dalam penelitian yang sedang penulis lakukan kepemimpinan berpengaruh terhadap perundingan PKB
2	Judul penelitian	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang)
	Penulis	Umi Khasanah, Leonardo Budi Hasional, M. Mukery Warso 2016
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. New March Semarang
	Perbedaan dengan penelitian ini	Selain kepemimpinan dan disiplin kerja pada penelitian ini menambahkan variabel tim perunding sebagai penunjang dari keberhasilan perjanjian kerja bersama
3	Judul penelitian	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk - Tangerang
	Penulis	M. Khotib Arifai Fakultas Ekonomi Universitas Pamulan
	Hasil	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin perlu secara insentif melakukan control menjaga dan meningkatkan kedisiplinan karyawan dan mampu melakukan evaluasi terhadap motivasi karyawan sehingga dapat terus terjaga kualitasnya
	Perbedaan dengan penelitian ini	Pada penelitian tersebut menggunakan gaya kepemimpinandan menganalisis dampak terhadap kinerja karyawan dari variabel gaya kepemimpinan , dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini gaya tidak ditekankan.

6. Kerangka Pemikiran

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung kesuksesan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya dan memiliki pengaruh terhadap kinerja serikat pekerja Karyawan PT. Indominco Mandiri didukung oleh kajian teori dari hasil penelitian terdahulu maka disusunlah kerangka pemikiran bahwa tim Perunding perjanjian kerja bersama (PKB) karyawan (Y) PT PT. Indominco Mandiri dipengaruhi oleh variabel, Kepemimpinan serikat pekerja (X1) dan Disiplin kerja (X2).

1) Kepemimpinan terhadap Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (X1)

Faktor kepemimpinan dalam pengembangan sumber daya manusia sangat penting artinya dalam usaha suatu organisasi mencapai tujuannya. Perihal ini menyatakan bahwa apabila kepemimpinan seorang pimpinan organisasi dalam menjalankan organisasinya dapat membawa atau meningkatkan motivasi kerja dari karyawan maka dapat dimungkinkan pencapaian tujuan perusahaan dapat dilakukan secara bersama antara pemimpin dan yang dipimpin.

Kepemimpinan menjadi salah satu indikator dalam peningkatan motivasi kerja secara langsung apabila manusia sebagai salah satu bagian dari organisasi memiliki sikap kepemimpinan seperti yang diharapkan perusahaan, maka perusahaan dapat secara maksimal memperoleh keuntungan dengan cara meningkatkan motivasi kerja karyawan.

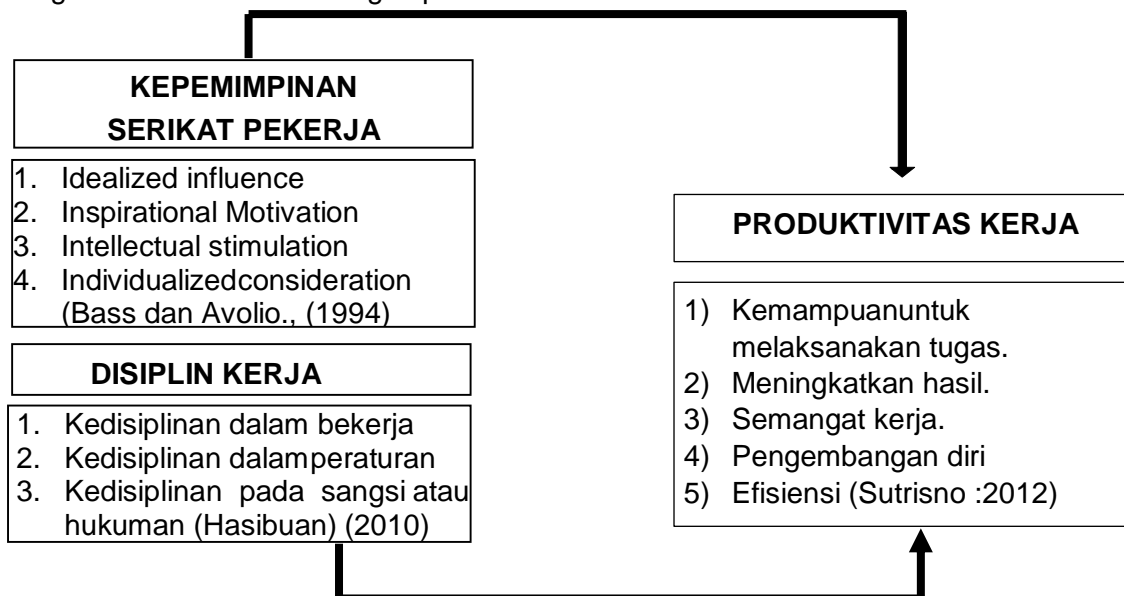
2) Disiplin Kerja terhadap Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (X2)

Karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat dan disiplin yang tinggi agar mampu menghadapi persaingan dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Disiplin kerja sebagai bagian dalam sikap sumber daya manusia yang dibutuhkan pada suatu organisasi dipastikan dapat mempengaruhi motivasi kerja untuk usahanya mencapai tujuan bersama. Oleh sebab itu disiplin kerja dinilai berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

3) Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Produktivitas kerja

Kepemimpinan dan kedisiplinan dua aspek yang berkaitan dengan peningkatan motivasi karyawan dalam pelaksanaan tugas. Pelaksanaan tugas karyawan yang didukung oleh adanya kedisiplinan kerja yang tinggi dan apabila sikap kepemimpinan dari seorang pimpinan perusahaan maka cenderung karyawan akan terdorong untuk lebih giat, rajin dan bergairah dalam tugas sehingga motivasi kerja akan meningkat.

Berdasarkan uraian kerangka teoritis di atas keterkaitan variabel kepemimpinan dan variabel disiplin kerja serikat pekerja terhadap perundingan perjanjian kerja Bersama, dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

7. Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data yang terkumpul. Hipotesis mengenai rumusan masalah penelitian yang menjelaskan fenomena dari keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi, bentuk kalimat hipotesis sebagai berikut:

Ha: Terdapat pengaruh Kepemimpinan serikat pekerja dan disiplin kerja tim perunding serikat pekerja terhadap perundingan perjanjian kerja bersama (PKB). baik secara simultan dan parsial.

Ho: Tidak Terdapat pengaruh Kepemimpinan serikat pekerja dan disiplin kerja tim perunding serikat pekerja terhadap perundingan perjanjian kerja bersama (PKB) baik secara simultan dan parsial.

METODE PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Penelitian dalam tesis ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif ini akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut: 1) melakukan studi kepustakaan terhadap berbagai referensi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, 2) memusatkan diri pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang, 3) mengumpulkan data, menyusun data yang telah terkumpul, dijelaskan dan kemudian di analisa.

Metode penelitian ini diharapkan dapat menemukan keterkaitan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini sebagai variabel bebas (X1)Kepemimpinan Serikat Pekerja, (X2)Disiplin Kerja, dan (Y) adalah Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

2. Operasionalisasi Variabel

Terdapat dua variable penelitian, yaitu variable terikat (*dependent variable*) dan variable bebas (*independent variable*). Variabel terikat adalah variabel yang tergantung pada variable lainnya, sedangkan variable bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Pada penelitian ini, variabel terikat adalah Kepemimpinan dan Disiplin kerja. Sedangkan produktivitas kerja sebagai variabel bebas.

3. Sumber dan Cara Penentuan Data/Informasi

3.1. Sumber Data

Sumber data penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari hasil kausioner karyawan PT Indominco Mandiri Jakarta. Sedangkan data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dari penelitian ini didapatkan dari hasil observasi serta catatan, dokumen atau laporan-laporan berupa arsip di PT Indominco Mandiri Jakarta.

3.2. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Indominco Mandiri Jakarta, Yang berjumlah 30 orang. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah responden yang telah bekerja lebih dari 3 – 6 bulan. Pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan nonprobability sampling. Nonprobability

sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsure atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang dipilih adalah sampling purposive. Sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu Sugiyono (2014:81). Teknik Non Probability Sampling yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus) yaitu penentuan sampel dengan menggunakan semua populasi yang dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Karena jumlah populasi pada penelitian ini relatif kecil yaitu berjumlah 30 orang jadi semua populasi dijadikan sampel.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mendapatkan data yang diperlukan maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik survey yaitu dengan menyebarkan langsung kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala likert 5 angka. Sedangkan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk mengungkap tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin terhadap produktivitas tim perunding serikat pekerja terhadap perundingan perjanjian kerja bersama (PKB).

5. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution 25*. Selanjutnya setelah data penelitian terkumpul, maka langkah berikutnya dilakukan analisis data.

5.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data sampel dan tidak bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil.

5.2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data pada penelitian ini dilakukan dengan uji validitas data, uji reabilitas dan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas). Uji validitas yang dilakukan yaitu dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel, caranya dengan melihat *pearson correlation*. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengungkapan tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.

5.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengungkapkan pengaruh antara beberapa variabel independent (produktivitas kerja karyawan) dan dependen (kepemimpinan dan kedisiplinan).

5.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Koefisien Determinasi (R^2), Uji Simultan (Uji F), Uji Signifikansi secara parsial (Uji t). Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen terlalu terbatas. Nilai yang mendekati 1 (R^2) berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel dependen. Sedangkan kriteria uji simultan (uji F) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

- 2) Jika nilai F hitung $< F$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Untuk dasar pengambilan keputusan uji t parsial adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga menunjukkan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL

1. Deskripsi Data Variabel Penelitian

1.1. Kepemimpinan di PT. Indominco Mandiri Jakarta (X1)

Dimensi kepemimpinan memiliki hasil rata-rata 134,25 dengan keterangan kategori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin PT. Indominco Mandiri Jakarta memiliki pemahaman terhadap setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya dan mampu mengatasi setiap kesulitan-kesulitan yang muncul dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan dan pegawai tersebut juga memahami setiap tahapan prosedur dalam proses penyelesaian pekerjaannya.

1.2. Kedisiplinan Karyawan PT. Indominco Mandiri Jakarta (X2)

Dimensi kedisiplinan memiliki hasil rata-rata 126,6 memiliki keterangan sangat disiplin, hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang dimiliki karyawan PT. Indominco Mandiri Jakarta yang dikategorikan bahwa kedisiplinan kerja pegawainya sudah sangat baik.

1.3. Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indominco Mandiri Jakarta (Y)

Hasil perhitungan angket tentang dimensi produktivitas kinerja pegawai pada PT. Indominco Mandiri rata-rata 123,3 artinya berada pada interval Sangat Tinggi, hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mencapai target standar yang ditentukan dan pegawai dalam bekerja berkeinginan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, disiplin dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan pegawai lainnya.

2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

2.1. Uji Validitas

Adapun pengujian validitas dari variabel Kepemimpinan (X1) sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Dimensi	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Idealized influence,	Indikator 1	0,768	0,361	Valid
	Indikator 2	0,777	0,361	Valid
Inspirational motivation,	Indikator 3	0,807	0,361	Valid
	Indikator 4	0,815	0,361	Valid
Intellectual simulation,	Indikator 5	0,833	0,361	Valid
	Indikator 6	0,787	0,361	Valid

Individualized consideration,	Indikator 7	0,764	0,361	Valid
	Indikator 8	0,771	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25 Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa dari sampel sebanyak 30 dan 8 item pernyataan pada kuesioner variabel kepemimpinan (X1) dinyatakan valid setelah diuji menggunakan SPSS 25 dengan yang mana nilai r hitung lebih besar dari pada angka r tabel. Selanjutnya peneliti menguji validitas disiplin kerja selaku variable (X2), yaitu:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X2)

Dimensi	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kemampuan Melaksanakan Tugas	Indikator 1	0,605	0,361	Valid
	Indikator 2	0,723	0,361	Valid
Meningkatkan Hasil	Indikator 3	0,811	0,361	Valid
	Indikator 4	0,834	0,361	Valid
Semangat Kerja	Indikator 5	0,662	0,361	Valid
	Indikator 6	0,669	0,361	Valid
Pengembangan Diri	Indikator 7	0,642	0,361	Valid
	Indikator 8	0,804	0,361	Valid
Efisiensi	Indikator 9	0,630	0,361	Valid
	Indikator 10	0,644	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25 Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa 10 item pernyataan pada kuesioner variabel disiplin kerja (X2) dinyatakan valid setelah di uji di SPSS 25 yang mana nilai r hitung lebih besar dari pada angka r tabel. Kemudian peneliti menguji validitas variabel produktivitas kerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Dimensi	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Mampu melaksanakan tugas.	Indikator 1	0,491	0,361	Valid
	Indikator 2	0,740	0,361	Valid
Meningkatkan hasil	Indikator 3	0,687	0,361	Valid
	Indikator 4	0,589	0,361	Valid
Semangat kerja	Indikator 5	0,443	0,361	Valid
	Indikator 6	0,527	0,361	Valid
Pengembangan	Indikator 7	0,510	0,361	Valid
	Indikator 8	0,830	0,361	Valid
Efisiensi	Indikator 9	0,577	0,361	Valid
	Indikator 10	0,630	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25 Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa 10 item pernyataan pada kuesioner variabel produktivitas kerja sebagai variabel (Y) dinyatakan valid setelah di uji di SPSS 25 yang mana nilai r hitung lebih besar dari angka r tabel.

2.2. Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Indikator	Nilai Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	10	0,912	Reliabel
Disiplin Kerja	8	0,884	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	10	0,799	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* semua item pernyataan dari masing-masing variabel yang di teliti yaitu variabel Kepemimpinan sebesar

0,912, variabel Disiplin Kerja sebesar 0,884 bernilai lebih besar dari 0,8 maka variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berstatus reliabel dengan reabilitas yang kuat. Sedangkan untuk variabel Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,799 bernilai lebih besar dari 0,7 yang artinya memiliki reliabilitas mencukupi (*sufficient reability*). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berstatus reliabel.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Berikut hasil uji koefisien determinasi (R²):

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,651 ^a	,424	,382	2,788

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Oleh Penulis, 2024

Dari tabel 7 dapat diketahui besaran variasi variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen adalah sebesar 38,2%, sedangkan sisanya sebesar 61,8 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hal ini yang mempengaruhi produktivitas karyawan PT Indominco Mandiri Jakarta.

4. Metode Analisis Data

4.1. Analisis Regresi Berganda

Uji regresi berganda dengan menggunakan alat uji SPSS yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 8 Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,708	5,947		2,473	,020
	Total_X1	,324	,157	,350	2,062	,049
	Total_X2	,351	,149	,400	2,360	,026

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 8 hasil pengujian diatas maka persamaan regresi linear berganda dapat di ketahui sebagai berikut: $Y = 14,708 + 0,324X_1 + 0,351X_2$ dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 14,708 artinya jika nilai kepemimpinan (X₁) dan kedisiplinan (X₂) tidak ada atau nilainya 0, maka produktivitas karyawan akan meningkat atau bertambah nilainya sebesar 14,708.
- 2) Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X₁) sebesar 0,324, artinya jika terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1% maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,324.
- 3) Koefisien regresi variabel kedisiplinan (X₂) sebesar 0,351 artinya jika terjadi peningkatan kedisiplinan sebesar 1% maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,351.

5. Uji Asumsi Klasik

5.1. Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0:

Tabel 9 Uji Normalitas One-Sample Kolomogronov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	30

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,69051713
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,053
Test Statistic		,080
Asymp. Sig (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is normal.

b. Calculated from data.

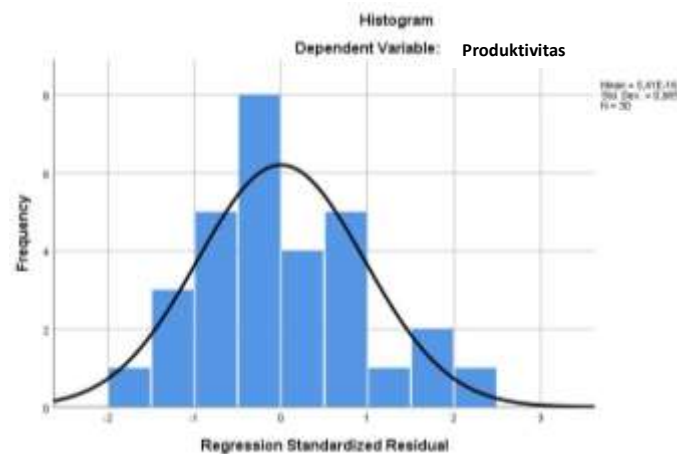
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 9 diatas, diketahui bahwa nilai statistik uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa variabel berdistribusikan normal.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dan menggunakan probability plots. Dengan menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil grafik histogram sebagai berikut:

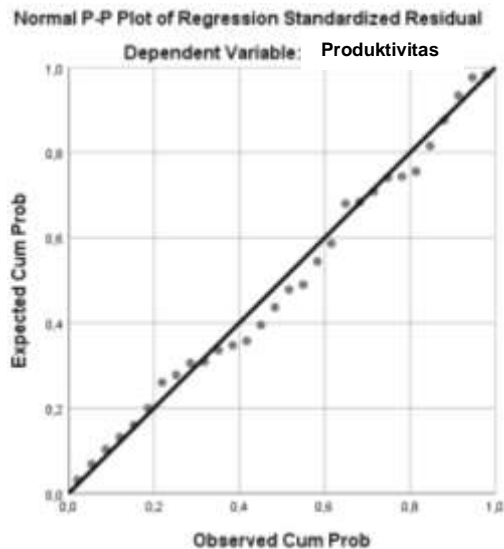


Gambar 2 Grafik Histogram Normalitas Residual

Sumber : Data Primer diolah 2024

Data gambar 2 dapat dilihat dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang berbentuk seperti lonceng dan memiliki garis yang sejajar, tidak melenceng kekiri sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Dengan menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil *probability plots* sebagai berikut :



Gambar 3 Grafik Probability Plots Normal Residual

Sumber : Data primer diolah 2024

Dari gambar 3 dapat dilihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

6. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan *tolerance*. Hasil perhitungan dari nilai VIF dan *tolerance* dengan menggunakan SPSS 25.0 sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Multikolonieritas

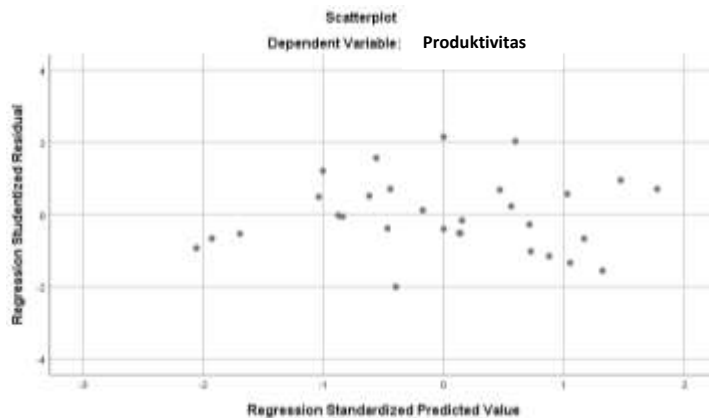
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Contant)		
Kepemimpinan	,742	1,348
Kedisiplinan Kerja	,742	1,348

Sumber : Data Primer 2024

Dari tabel 10 dapat disimpulkan bahwa *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel independen adalah 1,348 kurang dari 10 dan nilai *tolerance* yang terbentuk adalah 0,742 diatas 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk penelitian selanjutnya dan tidak terjadi multikolonieritas.

7. Uji Heterokedestisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatter plot dapat dilihat dari gambar berikut ini.



Gambar 4 Grafik Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah 2024

Dari gambar 4 dapat dilihat bahwa tidak adanya memperlihatkan sebaran yang memiliki pola (sebaran terjadi secara acak) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

8. Uji Hipotesis

4.8.1. Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis yang diajukan penulis pada penelitian ini adalah:

0 = tidak dapat terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara variabel kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indominco Mandiri Jakarta.

1 = terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara variabel kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indominco Mandiri Jakarta.

Kriteria pengujian:

0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$

0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$

Tabel 11 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANNOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154,772	2	77,386	9,953	,001 ^b
	Residual	209,928	27	7,775		
	Total	364,700	29			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 11 nilai signifikan sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai karena nilai signifikannya lebih kecil dari 0,005 ($0,001 < 0,05$) Sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima.

4.8.2. Uji Parsial (Uji T)

Adapun hasil uji parsial (Uji T) sebagai berikut :

Tabel 12 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.			
				Beta	

		Error		
1	(Constant)	14,708	5,947	2,473 ,020
	Total_X1	,324	,157	,350 2,062 ,049
	Total_X2	,351	,149	,400 2,360 ,026

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 12 dari hasil uji hipotesis yang dilakukan dapat di peroleh:

1. Kepemimpinan (X1) terhadap Produktivitas karyawan (Y)
Pada tabel diatas didapatkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,049 hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dimana nilai (sig) $0,049 < 0,05$ artinya H1 diterima.
2. Kedisiplinan (X2) terhadap Produktivitas karyawan (Y)
Pada tabel diatas didapatkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,26 hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dimana nilai (sig) $0,026 < 0,05$ artinya H2 diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif tentang kepemimpinan tim perunding serikat pekerja di PT. Indominco Mandiri Jakarta mengacu pada hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan cara uji T (parsial). Hasil pengujian memperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar $0,049 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, artinya H1 diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori thoha (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kepemimpinan yang berkaitan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Hasil penelitian ini didukung juga oleh penelitian Henry Wijaya, Tri Nusi Marcindo Saputra dan Rully Alamsyah (2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aji Mirza Amirul Haque (2021) yang juga menunjukkan hasil yaitu bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan pada kedisiplinan, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung. Nilai koefisienn regresi variabel kedisiplinan (X2) sebesar 0,351 artinya jika terjadi peningkatan kedisiplinan sebesar 1% maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,351. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Khairunisa Nur Baiti (2020) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Didukung penelitian oleh Ghina Sofhi Oktaviani (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2020) serta Lintang Pamugar Mukti Aji (2023) bahwa bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian pada variabel produktivitas, hasil perhitungan analisis jalur melalui angket menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung. Yang nilai rata-rata 123,3 artinya berada pada interval sangat tinggi. hal ini akan lebih meningkat jika didorong oleh delapan faktor produktivitas, yaitu faktor teknis, faktor produksi, faktor organisasi, faktor personel, faktor finansial, faktor manajemen, faktor lokasi, dan faktor pemerintah.

Selanjutnya pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung berdasarkan hasil pengujian simultan yang di peroleh bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai PT. Indominco Mandiri Jakarta. Hal ini

dibuktikan dengan hasil uji Anova atau uji F dengan nilai profitabilitas (P Value) sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui besaran variasi variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen adalah sebesar 38,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT Indominco Mandiri Jakarta tidak bisa hanya dengan pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan kerja secara sendiri-sendiri, tetapi kepemimpinan dan kedisiplinan kerja harus bersama-sama untuk dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Jika kepemimpinan sudah sangat baik dan didukung dengan kedisiplinan kerja yang sangat baik, tentunya akan berdampak bagi produktivitas pegawai di perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Umi Khasanah, Leonardo Budi Hasional, M. Mukery Warso (2016) yang mengatakan bahwa faktor kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. New March Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan baik secara parsial maupun simultan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan. Maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif serta signifikan pada variabel gaya kepemimpinan tim perunding serikat pekerja di PT. Indominco Mandiri dimana nilainya sebesar (sig) $0,049 < 0,05$ artinya H1 diterima.
- 2) Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung antara dimensi kedisiplinan yang memiliki hasil rata-rata 126,6 hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang dimiliki karyawan PT. Indominco Mandiri Jakarta sudah sangat baik. Sedangkan Koefisien regresi variabel kedisiplinan (X2) sebesar 0,351 artinya jika terjadi peningkatan kedisiplinan sebesar 1% maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,351.
- 3) Berdasarkan hasil penghitungan analisis jalur melalui angket menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung tentang dimensi produktivitas kinerja pegawai pada PT Indominco Mandiri yang rata-rata 123,3 artinya berada pada interval Sangat Tinggi.
- 4) Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung berdasarkan hasil pengujian simultan yang di peroleh bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Indominco Mandiri Jakarta. Hal tersebut dapat di buktikan dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar 38,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

SARAN

1. Bagi Perusahaan : dari penelitian ini dihasilkan bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Karena itu, peneliti memberi saran kepada perusahann PT Indominco Mandiri Jakarta. Untuk bisa mempertahankan dan lebih meningkatkan kepemimpinan dan kedisiplinan kerja yang dimiliki pemimpin dan pegawai pada perudahaan tersebut agar bisa meningkatkan produktivitas pegawai untuk lebih optimal sehingga mendukung produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya : diharapkan dapat menggunakan variabel independen selain pengetahuan dan *self efficacy* yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

REFERENCE

- Amirul Haque, A. M., Yani, B. A., Sudarwati, S., & Mukarromah, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cokro Supertirta Klaten. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 5(02), 1248–1255. <https://doi.org/10.29040/jie.v5i2.2440>
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 4(01). <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Bejo Siswanto. (2009). *Manajemen Tenaga Kerja, Ancangan dalam Pendayagunaan, & Pengemangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Gary Yuki. (2015). *Kepemimpinan dalam organisasi, edisi ketujuh*. Jakarta: Indeks.
- Ghina Sofhi Oktaviani, Mila Karmila, & Barin Barlian. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pabrik Bintang Satu Kabupaten Ciamis. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 1(3), 63–69. <https://doi.org/10.61132/rimba.v1i3.88>
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hendry Wijaya, Tri Nusi Marcindo Saputra, & Rully Alamsyah. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(1), 76–88. <https://doi.org/10.55123/mamen.v3i1.3179>
- Khasanah, U., Hasiholan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang). *Journal Of Management*, 2(2). <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/567>
- Lijan Poltak Sinambela. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mukti Aji, L. P., & Kristiani, E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pt. Kabelindo Murni Tbk. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 7(1). <https://doi.org/10.29040/jie.v7i1.7749>
- Praptiestrini. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Paradigma Vol. 14, No. 01*, 105. <https://media.neliti.com/media/publications/115986-ID-pengaruh-kepemimpinan-lingkungan-kerja-d.pdf>
- Ratna Kusumawati. (2009). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. https://eprints.undip.ac.id/18652/1/RATNA_KUSUMAWATI.pdf
- Rifai, M.K. -. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk - Tangerang. *Pekobis : Jurnal Pendidikan, Ekonomi, dan Bisnis*. 1, 4 (Nov. 2017), 94–117. <https://core.ac.uk/download/pdf/337609389.pdf>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Refika Aditama.
- Tead Terry Hoyt. (2003). (dalam Kartono, 2003) *“beyond leadership” (12 konsep*. In Kartono, *Beyond leadership (12 konsep kepemimpinan*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Wahyuningsih, W., Hartono, S., & Djumali, D. (2020). Budaya Kerja, Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Tunas Pembangunan (Utp) Surakarta. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 4(01). <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.834>