

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLINKERJA, DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT Selalu Cinta Indonesia Bagian Sewing Line 1)**

Penny Handayani

Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Kasus PT.Selalu Cinta Indonesia Bagian Sewing line 1). Populasi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia sebanyak 150 karyawan pada bagian sewing line 1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan Di PT Selalu Cinta Indonesia. Output SPSS menunjukkan variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 0,474 (positif) dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$, maka H1 diterima. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 0,307 (positif) dengan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$, maka H2 diterima. Variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 0,385 (positif) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H3 diterima. Variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $15,802 > F$ tabel 3,16 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, maka H4 diterima.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, disiplin kerja, fasilitas kerja, produktivitas

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, work discipline, and work facilities on employee work productivity (Case Study of PT.Selalu Cinta Indonesia Section Sewing line 1). The population used in this study were 150 employees at PT Always Cinta Indonesia in the sewing line section 1. The sample used in this study were 60 employees at PT Always Cinta Indonesia. The SPSS output shows that the leadership style variable partially has a positive and significant effect on work productivity. This is evidenced by the value of the regression coefficient value of 0.474 (positive) with a significance value of $0.017 < 0.05$, then H1 is accepted. The work discipline variable partially has a positive and significant effect on work productivity. This is evidenced by the value of the regression coefficient is 0.307 (positive) with a significance value of $0.010 < 0.05$, then H2 is accepted. The work facility variable partially has a positive and significant effect on work productivity. This is evidenced by the value of the regression coefficient is 0.385 (positive) with a significance value of $0.000 < 0.05$, then H3 is accepted. The variables of leadership style, work discipline and work facilities simultaneously affect work productivity. This is evidenced by the calculated F value of $15.802 > F$ table of 3.16 and a significance value (Sig.) $0.000 < 0.05$ and is positive, then H4 is accepted.

Keywords: leadership style, work discipline, work facilities, productivity

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam menentukan produktivitas kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi, membina, dan memberikan motivasi kepada bawahannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Namun, dalam PT Selalu Cinta Indonesia, terdapat permasalahan terkait dengan gaya kepemimpinan yang kurang efektif. Pimpinan seringkali menunjukkan sikap yang penuh kecurigaan terhadap bawahannya, yang menyebabkan kurangnya inisiatif dan kreativitas dari karyawan. Tekanan yang berlebihan yang diberikan oleh pimpinan juga membuat karyawan merasa takut dan tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Aturan dan norma yang telah disepakati oleh anggota organisasi menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitas kerja. Namun, di PT Selalu Cinta Indonesia, masih terdapat karyawan di Departemen Sewing Line 1 yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya. Keterlambatan, absensi tanpa keterangan, dan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan masalah yang perlu diatasi. Perusahaan perlu memperbaiki sistem pengawasan dan memberikan sanksi yang tegas untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Fasilitas kerja yang memadai merupakan hal yang tidak kalah penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Meskipun PT Selalu Cinta Indonesia memiliki fasilitas produksi yang luas dan peralatan yang mendukung, masih terdapat beberapa masalah terkait dengan fasilitas kerja. Banyaknya fasilitas yang

rusak, seperti meja, kursi, dan mesin jahit, dapat menghambat kinerja karyawan. Selain itu, ketidaktersediaan klinik kesehatan dan keamanan yang kurang di area parkir juga menjadi keluhan yang sering dilontarkan oleh karyawan. Perusahaan perlu memperbaiki dan meningkatkan fasilitas kerja yang ada untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT Selalu Cinta Indonesia sehingga peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BAGIAN SEWING LINE 1 PT SELALU CINTA INDONESIA)”**

Berdasarkan pada latar belakang masalah diketahui bahwa realisasi pencapaian target produksi pada PT Selalu Cinta Indonesia belum mencapai target sehingga dapat dikatakan produktivitas kerja karyawan masih belum optimal. Mengingat produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan organisasi maka perlu adanya kajian mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Selalu Cinta Indonesia. Berdasarkan penyusunan problem statemen dan ressearch problem maka peneliti dapat merumuskan *ressearch question* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Selalu Cinta Indonesia?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Selalu Cinta Indonesia?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Selalu Cinta Indonesia?
4. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan PT Selalu Cinta Indonesia?

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan (Usman Effendy, 2019). Menurut H. Hoyt dalam Kartono (2019), kepemimpinan merupakan seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia dan kemampuan untuk membimbing orang. Gaya kepemimpinan juga merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain, dengan usaha menyelaraskan persepsi di antara mereka (Thoha, 2019). Dalam identifikasi gaya kepemimpinan, terdapat dua kategori ekstrem: otoritis, yang berdasar pada kekuatan posisi dan otoritas, serta demokratis, yang melibatkan keikutsertaan para pengikut dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (Thoha, 2019). Seorang pemimpin bijaksana akan mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya, mengingat keterbatasan waktu dan kemampuan individu (Sutrisno, 2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan sangat terkait dengan dinamika organisasi yang ada (Sutrisno, 2019).

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Setiawan dan Muhith (2020) adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan individu
2. Faktor jabatan
3. Faktor situasi dan kondisi

Ada beberapa gaya kepemimpinan yang diidentifikasi oleh Robins (2019), yaitu kharismatik, transaksional, transformasional, dan visioner. Gaya kepemimpinan kharismatik ditandai oleh pemimpin yang memperlihatkan perilaku luar biasa yang memotivasi pengikutnya, dengan memiliki visi yang jelas, berani mengambil risiko, peka terhadap lingkungan, sensitif terhadap kebutuhan pengikut, dan perilaku yang tidak konvensional. Sementara itu, gaya kepemimpinan transaksional lebih fokus pada pengaturan imbalan dan tugas, tanpa mencoba menciptakan perubahan. Pemimpin transformasional, sebaliknya, berfokus pada perkembangan individu pengikutnya, mengubah perspektif mereka terhadap masalah, dan menginspirasi mereka untuk berusaha lebih keras. Sedangkan gaya kepemimpinan visioner melibatkan kemampuan untuk menciptakan dan mengkomunikasikan visi yang menarik dan realistis untuk organisasi. Thoha (2019) juga mengidentifikasi beberapa indikator gaya kepemimpinan, termasuk eksekutif, pecinta pengembangan, otoritis, dan birokrat, yang masing-masing menekankan pada aspek tugas atau hubungan kerja. Dengan pemahaman akan berbagai gaya kepemimpinan dan indikator-indikatornya, pemimpin dapat memilih pendekatan yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan komponen integral yang vital bagi karyawan dan organisasi. Produktivitas kerja yang optimal dan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada tingkat disiplin yang tinggi di antara karyawan. Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2018). Ini mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugas-tugasnya dan mendorong semangat kerja serta pencapaian tujuan organisasi (Wursanto, 2020). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja dianggap sebagai fungsi operatif terpenting karena berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan (Hasibuan, 2018). Disiplin juga mencerminkan rasa hormat terhadap peraturan perusahaan (Sutrisno, 2019) dan merupakan sikap mental yang tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, baik terhadap aturan perusahaan maupun norma sosial (Sinungan, 2020). Aspek penting dari disiplin kerja termasuk kehadiran tepat waktu, pakaian rapi, penggunaan perlengkapan kantor dengan hati-hati, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan tanggung jawab terhadap tugas masing-masing (Hasibuan, 2018). Kedisiplinan yang baik juga tercermin dalam ketaatan terhadap aturan tertulis dan tidak tertulis perusahaan serta tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan (Hasibuan, 2018).

Disiplin kerja memiliki beragam jenis yang dapat berasal dari internal individu maupun dari perintah yang diberikan (Terry, 2020). Self-imposed discipline, yaitu disiplin yang timbul dari kesadaran dan kerelaan diri sendiri untuk mematuhi aturan tanpa adanya paksaan. Command discipline, yang muncul karena

tekanan, perintah, hukuman, atau kekuasaan dari pihak lain, bukan karena kesadaran pribadi. Terdapat pula prinsip-prinsip yang perlu diterapkan dalam pendisiplinan karyawan, seperti pendisiplinan yang bersifat membangun dan dilakukan secara langsung serta segera (Hasibuan, 2018). Keadilan dalam penegakan disiplin juga sangat penting, di mana setiap pegawai harus diperlakukan secara adil tanpa adanya pilih kasih. Selanjutnya, indikator kedisiplinan karyawan mencakup berbagai faktor seperti tujuan dan kemampuan, teladan dari pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan antar karyawan. Semua faktor ini memainkan peran penting dalam membentuk budaya kerja yang disiplin dan produktif dalam suatu organisasi.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik yang disediakan oleh penyedia jasa untuk mendukung kenyamanan konsumen (Apriyadi, 2019). Hal ini meliputi sarana prasarana berbentuk fisik seperti peralatan dan perlengkapan yang digunakan sebagai penunjang kegiatan untuk memudahkan pencapaian tujuan kegiatan yang dilakukan (Moenir, 2018). Menurut Ovidiu (2018), fasilitas kerja adalah perlengkapan yang disediakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan. Barry (2019) menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya aktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Pentingnya fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyimpulkan adanya pengaruh positif

fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai (Chasanah & Rustiana, 2019). Fasilitas kerja juga diartikan sebagai alat atau sarana yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih mudah dan meningkatkan produktivitas (Silfa, 2019). Selain itu, fasilitas kerja juga dianggap sebagai sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan yang memiliki bentuk fisik dan digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan dengan jangka waktu penggunaan yang relatif (Dahlius & Ibrahim, 2020). Karakteristik utama fasilitas kerja mencakup memiliki bentuk fisik, digunakan secara aktif dalam kegiatan perusahaan, dan memiliki jangka waktu penggunaan yang relatif panjang (Hartanto).

Fasilitas kerja memiliki berbagai fungsi yang penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Menurut Moenir (2018), fungsi-fungsi tersebut antara lain adalah untuk mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan produktivitas, menjamin kualitas produk, serta menyediakan kenyamanan bagi para pelaku pekerjaan. Adapun kegunaan fasilitas kerja dapat dibagi menjadi tiga golongan, yaitu peralatan kerja, perlengkapan kerja, dan perlengkapan bantu atau fasilitas. Peralatan kerja mencakup semua benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi, sedangkan perlengkapan kerja adalah alat bantu tidak langsung yang mempercepat proses dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. Perlengkapan bantu atau fasilitas adalah benda-benda yang membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan, seperti mesin lift atau mesin pendingin ruangan. Penilaian terhadap fasilitas kerja dapat dilakukan melalui beberapa indikator, termasuk penempatan yang ditata dengan benar,

ketersediaan prasarana dan perlengkapan kantor, serta mesin dan peralatan inventaris. Indikator lain yang penting adalah sarana dan prasarana sebagai penunjang utama, jaminan kesehatan, insentif, kompensasi, dan jenjang karir.

Produktivitas

Produktivitas merupakan konsep yang menilai efisiensi dalam menghasilkan output dengan mempertimbangkan input yang digunakan. Konsep ini melibatkan perbandingan antara hasil keluaran dengan sumber daya yang digunakan, seperti tenaga kerja, material, dan uang. Produktivitas kerja karyawan diukur dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan dalam suatu periode waktu tertentu. Menurut berbagai sumber seperti Siswadi (2018), Sedarmayanti (2018), Yusuf (2020), dan Sunarsi (2018), produktivitas kerja juga mencerminkan sikap mental yang selalu mengupayakan peningkatan, tidak merasa puas dengan kondisi saat ini dan selalu mencari perbaikan. Secara umum, produktivitas kerja merupakan hasil kinerja yang dicapai dibandingkan dengan pengorbanan atau input yang dikeluarkan, baik oleh individu maupun organisasi. Oleh karena itu, produktivitas kerja tidak hanya berkaitan dengan efisiensi penggunaan tenaga kerja dan peralatan, tetapi juga dengan kemampuan untuk mencapai tujuan dengan waktu yang sesingkat mungkin.

Produktivitas kerja merupakan aspek kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, yang melibatkan faktor-faktor keprilaku dan teknis. Menurut Sutrisno (2019), peningkatan produktivitas kerja memerlukan pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilannya, termasuk di dalamnya adalah etos kerja yang harus dipegang

teguh oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Etos kerja ini mencakup norma-norma yang mengikat dan praktik-praktik yang diakui sebagai kebiasaan yang wajar dalam kehidupan kerja. Faktor-faktor peningkatan produktivitas kerja, menurut Sutrisno (2019), meliputi perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, dan pemberdayaan sumber daya manusia.

Pengukuran produktivitas kerja penting dilakukan untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi. Menurut Agustina (2019), pengukuran produktivitas melibatkan perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan sejarah, antara satu unit dengan unit lainnya, dan antara hasil sekarang dengan targetnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental, motivasi, gizi, tingkat penghasilan, lingkungan kerja, teknologi, dan manajemen.

Indikator produktivitas kerja mencakup kemampuan, peningkatan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Kemampuan dalam melaksanakan tugas, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja yang menginspirasi, pengembangan diri yang berkelanjutan, peningkatan mutu hasil kerja, dan efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya adalah aspek-aspek yang penting untuk diperhatikan dalam mengukur produktivitas kerja. Selain itu, indikator produktivitas kerja juga melibatkan tingkat absensi, tingkat perolehan hasil, dan kualitas hasil kerja. Absensi yang tinggi, rendahnya hasil yang diperoleh, dan kualitas hasil kerja yang rendah dapat menjadi indikator penurunan produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah atribut atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas, atau yang juga dikenal sebagai variabel independen, adalah variabel yang mempengaruhi atau menimbulkan perubahan pada variabel terikat. Contohnya adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan fasilitas kerja. Sementara itu, variabel terikat, atau variabel dependen, adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan. Dengan memahami dan menganalisis kedua jenis variabel ini, peneliti dapat menarik kesimpulan yang relevan terkait dengan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam konteks penelitian yang dilakukan.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang menjadi fokus adalah karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia, dengan jumlah sebanyak 150 karyawan yang bekerja pada bagian sewing line 1. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diambil karena tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh anggota populasi karyawan PT Selalu Cinta Indonesia. Sampel merupakan representasi dari populasi yang diteliti.

Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang tepat untuk penelitian.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Jenis Sumber Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber aslinya tanpa melalui media perantara. Sedangkan data sekunder adalah data yang tidak diusahakan sendiri oleh peneliti, melainkan diperoleh dari dokumen, buku referensi, jurnal, internet, dan literatur pustaka lainnya.

Metode Penelitian

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam skripsi ini mencakup tiga pendekatan, yaitu kuesioner, survei, dan observasi. Kuesioner adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang berbagai aspek yang diketahui. Survei merupakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, dan hubungan variabel. Sedangkan observasi adalah strategi pemilihan informasi yang digunakan untuk mengamati situasi di lapangan. Dari ketiga metode tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuesioner untuk mengumpulkan data mengenai lingkungan kerja, kinerja karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner berbentuk angket tertutup dengan skala Likert sebagai alat pengukuran variabel. Angket tertutup menyediakan jawaban-jawaban yang sudah ditentukan sehingga responden hanya perlu memilih jawaban yang sesuai. Skala Likert digunakan untuk mengukur variabel dengan menyusun indikator-indikator variabel yang kemudian dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen, baik berupa pertanyaan maupun pernyataan. Penelitian ini memanfaatkan skala Likert dengan alternatif jawaban, di mana responden cukup memberi tanda (✓) pada kolom yang sesuai. Skala Likert yang digunakan dalam angket kuesioner disajikan dalam bentuk tabel.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yang menerapkan perhitungan statistik untuk menganalisis hipotesis. Analisis data dilakukan dengan mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data dalam bentuk tabel, grafik, dan output pengambilan keputusan. Berikut adalah metode analisis yang digunakan:

- Analisis Statistik Deskriptif dilakukan untuk menjelaskan setiap variabel penelitian secara umum, termasuk perhitungan rata-rata, nilai tengah, data sering muncul, dan standar deviasi.
- Uji Validitas digunakan untuk menentukan validitas kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.
- Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Pengukuran reliabilitas

dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha.

- d. Uji Asumsi Klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis regresi memiliki asumsi yang terpenuhi.
- e. Uji Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara lebih dari satu variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda dapat dihitung menggunakan rumus.
- f. Uji Goodness of Fit digunakan untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Uji t, uji F, dan koefisien determinan (R^2) merupakan bagian dari uji ini untuk mengevaluasi signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan simultan serta untuk mengukur seberapa jauh model mampu menjelaskan variasi variabel terikat.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan fasilitas kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y). Populasi yang menjadi fokus penelitian adalah karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia, khususnya yang bekerja di bagian sewing line 1, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 150 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat ketidakakuratan sebesar 10%, dan hasilnya menetapkan 60 karyawan dari PT Selalu Cinta Indonesia sebagai sampel dalam penelitian ini.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan atau kesesuaian suatu instrumen dengan tujuan penelitian. Instrumen yang valid memiliki tingkat validitas yang tinggi, sementara instrumen yang kurang valid memiliki tingkat validitas yang rendah. Ghazali (2019) menjelaskan bahwa untuk menentukan validitas suatu instrumen, nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir soal instrumen tersebut dapat dikatakan valid. Dalam kasus ini, dengan menggunakan tabel nilai-nilai r kritis product moment dengan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel $N=60$, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2542. Setiap butir soal instrumen kemudian dihitung nilai r hitungnya dengan membandingkan antara nilai r hitung dan r tabel yang telah ditentukan. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	X1.1	0,8443	0,2542	Valid
	X1.2	0,7890	0,2542	Valid
	X1.3	0,7730	0,2542	Valid
	X1.4	0,7889	0,2542	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	X2.1	0,9045	0,2542	Valid
	X2.2	0,8663	0,2542	Valid
	X2.3	0,8116	0,2542	Valid
	X2.4	0,8263	0,2542	Valid
	X2.5	0,9018	0,2542	Valid
Fasilitas Kerja (X_3)	X3.1	0,9110	0,2542	Valid
	X3.2	0,8497	0,2542	Valid
	X3.3	0,8893	0,2542	Valid
	X3.4	0,7911	0,2542	Valid
	X3.5	0,8702	0,2542	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0,7044	0,2542	Valid
	Y1.2	0,5847	0,2542	Valid
	Y1.3	0,8909	0,2542	Valid
	Y1.4	0,8909	0,2542	Valid
	Y1.5	0,7630	0,2542	Valid
	Y1.6	0,7798	0,2542	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran seberapa dapat diandalkannya suatu instrumen sebagai alat pengumpul data, di mana instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang konsisten jika digunakan berkali-kali untuk mengukur hal yang sama. Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan rumus Cronbach's Alpha, dengan nilai standar reliabilitas sebesar 0,6. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliabel, karena memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha yang lebih besar dari nilai kritis, yaitu 0,6.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Standar	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,806	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,913		Reliabel
Fasilitas Kerja (X_3)	0,913		Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,845		Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Uji Asumsi Klasik

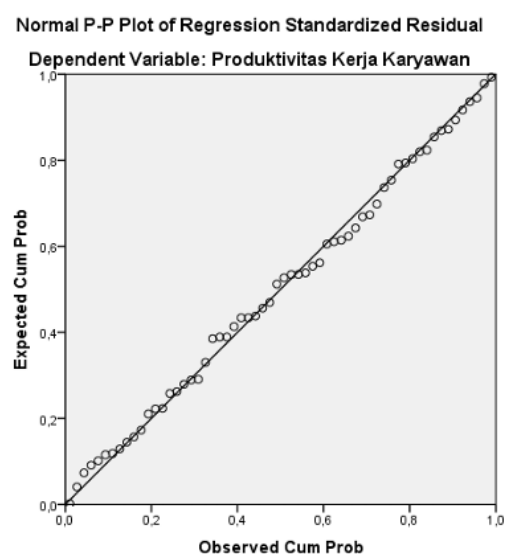
Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memastikan apakah model regresi memenuhi beberapa asumsi penting. Dalam penelitian ini, pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual memiliki distribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas, serta untuk memeriksa apakah hasil estimasi regresi bebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Asumsi klasik yang diuji dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dalam regresi untuk menentukan apakah nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak. Distribusi normalitas residual merupakan indikator bahwa model regresi berfungsi dengan baik. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan

berbagai metode, salah satunya adalah menggunakan metode probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika data residual menyebar secara seragam sepanjang garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal. Dalam output di atas, data residual terlihat menyebar disekitar garis diagonal, menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Tabel Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi multikolinearitas, umumnya diperhatikan nilai Tolerance dan VIF dari hasil regresi linier. Jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas. Hasil perhitungan tabel menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas berada jauh di bawah 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10, yang mengindikasikan bahwa tidak ada

korelasi antara variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	,805	1,241
	Disiplin Kerja	,808	1,237
	Fasilitas Kerja	,969	1,032

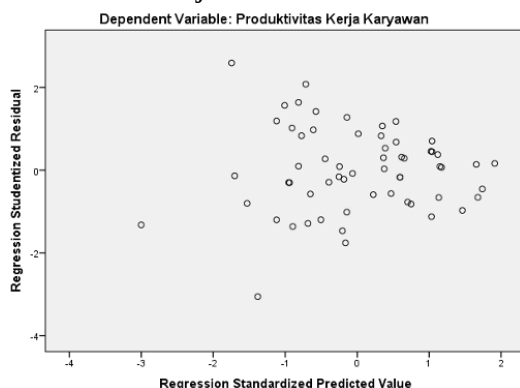
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan dalam varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Ketika varians residual tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan jika varians berbeda-beda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk menganalisis asumsi heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji scatterplots. Keputusan deteksi heteroskedastisitas didasarkan pada pola penyebaran data. Jika pola penyebaran tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam output yang disajikan, terlihat bahwa penyebaran data tidak menunjukkan pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam data yang dianalisis.

Tabel Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Analisis Regresi

Regresi merupakan metode statistik untuk memahami hubungan antara variabel-variabel, baik untuk memprediksi maupun mengembangkan model persamaan. Analisis regresi berganda mengindikasikan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan fasilitas kerja (X3) dengan produktivitas kerja (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki koefisien regresi positif, menandakan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Konstanta (α) menunjukkan kenaikan 3,383 satuan dalam produktivitas kerja jika ketiga variabel bebas diabaikan. Selain itu, kenaikan 1 persen dalam gaya kepemimpinan (X1) akan meningkatkan produktivitas sebesar 47,4 persen, disiplin kerja (X2) sebesar 30,7 persen, dan fasilitas kerja (X3) sebesar 38,5 persen, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah: $Y = 3,383 + 0,474 X1 + 0,307 X2 + 0,385 X3 + e$.

Tabel Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,383	3,074	
	Gaya Kepemimpinan	,474	,192	,270
	Disiplin Kerja	,307	,114	,294
	Fasilitas Kerja	,385	,095	,404

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Uji Godness Of Fit

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,467 dengan tingkat signifikansi 0,017. Karena nilai t hitung lebih besar dari t

tabel (1,67155) dan signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menandakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y).

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,685 dengan tingkat signifikansi 0,010. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.
3. Variabel Fasilitas Kerja (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 4,041 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menandakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Tabel Hasil Uji t

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,100	,276
	Gaya Kepemimpinan	2,467	,017
	Disiplin Kerja	2,685	,010
	Fasilitas Kerja	4,041	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dilakukan melalui uji F atau ANOVA. Untuk mengetahui besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, dilakukan uji F dengan membandingkan tingkat signifikansi penelitian dengan probability value hasil penelitian. Dalam penelitian

ini, variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan fasilitas kerja memiliki nilai F hitung sebesar 15,802 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel (3,16) dan signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini mengindikasikan bahwa secara simultan, variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tabel Hasil Uji F

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	756,863	3	252,288	15,802
	Residual	894,070	56	15,966	
	Total	1650,933	59		

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis koefisien determinasi (R^2) pada regresi linier berganda digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1, di mana nilai yang lebih besar menunjukkan model yang lebih baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini, nilai R^2 (Adjusted R Square) sebesar 0,429 menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel independen (gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan fasilitas kerja) terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 42,9%. Sisanya, sebesar 57,1%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi
R² (Adjusted R Square)
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin
Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,677 ^a	,458	,429	3,99569
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan				

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil output SPSS menunjukkan bahwa koefisien regresi (b) β_1 untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,474. Ini berarti setiap peningkatan 1 satuan dalam gaya kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan peningkatan sebesar 47,4% dalam produktivitas kerja (Y). Dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 yang kurang dari 0,05, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis alternatif (H1) diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil output SPSS menunjukkan bahwa koefisien regresi (b) β_2 untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,307. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan dalam variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan peningkatan sebesar 30,7% dalam produktivitas kerja (Y). Dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 yang kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H2) diterima.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil output SPSS menunjukkan bahwa koefisien regresi (b) β_3 untuk variabel fasilitas kerja adalah sebesar 0,385. Ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam tingkat fasilitas kerja (X3) akan menghasilkan peningkatan sebesar 38,5% dalam produktivitas kerja (Y). Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H3) diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil output SPSS menunjukkan nilai F hitung sebesar 15,802 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F hitung melebihi nilai F tabel yang ditentukan ($15,802 > 3,16$) dan nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Artinya, secara simultan, variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, kesimpulan dari uji F adalah H4 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, analisis data, dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, terbukti dari nilai koefisien regresi yang positif (0,474) dengan signifikansi $0,017 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas kerja, terlihat dari nilai koefisien regresi yang positif (0,307) dengan signifikansi $0,010 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Fasilitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang positif (0,385) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan fasilitas kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sebagaimana terbukti dari nilai F hitung (15,802) yang melebihi nilai F tabel (3,16) dan signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$, sehingga H4 diterima.

SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini adalah penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti menggunakan metode pengumpulan data yang berbeda, seperti metode wawancara, sehingga responden dapat memberikan jawaban yang lebih sesuai dengan kehendak mereka. Penelitian sebaiknya dilakukan di beberapa lokasi yang berbeda agar hasilnya tidak hanya mewakili satu tempat saja. Dengan menambah sampel penelitian, akan diperoleh data yang lebih valid dan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperluas variabel yang digunakan dengan menambah variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi produktivitas kerja. Hal ini diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih lengkap dan maksimal serta mendukung generalisasi temuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Setiawan Bahar dan Abd. Muhith. 2020. *Transformational Leadership*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Agustina, D. 2019. Pengaruh Corporate dan Variabel Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 13-26.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : GMP Penerbit CV Budi Utama.
- Apriyadi, D. 2019. Analisis Pengaruh Ketepatan Waktu, Fasilitas Kereta Api di Stasiun Purwosari. Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Azwina Diana dan Yusuf Shahnaz. 2020. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapa Citaramandiri, Radio Dalam – Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis* ISSN : 2621-797X, vol.3., No. 1, Januari 2020
- Chasanah, I., dan Rustiana, A. 2019. Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang Economic Education Analysis Journal. 6(2), 433-446.
- Dahlius, A. 2020. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.
- Daulay, R., Kurnia E., dan Maulana, I. 2019. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 209-218.

- Denok Sunarsi. 2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan. Vol. 6, No. 1, Hal.14-31.
- Dessler, G. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, Jogiyo. 2020. Metodologi Penelitian Bisnis : salah kaprah dan pengalaman- pengalaman. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Heizer Jay dan Render, Barry. 2019. Manajemen Operasi. Edisi 11. Jakarta : Salemba Empat.
- Kartono, K. 2019. Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu? (cetakan ke – 21). Jakarta : Rajawali Pers.
- Moeheriono. 2020. “Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta : Raja Grafindo Persada. Moenir, H.A.S. 2018. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ovidiu 2018. “Employee Motivation and Organizational Performance. Review of Applied Socio- Economic Research”, Vol.5, No.1 ISSN 2247-6172.
- Robbins, Sthephen P. Dan Timothy A Judge. 2019. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- R. Terry, George. 2020. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2020. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan ke 9. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. 2019. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta Rajawali Pers.
- Usman Effendi, 2019. Asas Manajemen. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wursanto. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.