
Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Pesenkopi Malang)

Alvin Ramadhon *)

Budi Wahono **)

Arini Fitria Mustapita *)**

Email : Ramadhanalvin55@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Food and beverage (FnB) is a business that is mushrooming in the city of Malang, especially in the beverage sector or Beverage, the competition is tight, thus pressing a company to work harder in order to maximize work productivity with the aim of providing the best service, Human Resources (HR) is an important asset for support the success of an organization. Human Resources are the implementers of all organizational policies so that they need to be equipped with adequate knowledge. In general, employee productivity is the ability of each person or company to produce something desired by utilizing resources effectively and efficiently. This research uses quantitative methods. Quantitative method with multiple regression analysis is a research method based on the philosophy of positivism used in population and sample research. This quantitative study uses several variables as important indicators according to their usefulness, namely the influence of discipline, leadership style, and motivation. The results of the study on Pesenkopi Malang with 70 respondents showed that discipline, leadership, and work motivation simultaneously had a very strong influence on productivity and the three indicators showed significant positive results.

Keywords : Business, Human Resource, Effectivity, Diciplinary, Motivation, And Leadership Style

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset terpenting sebagai penunjang keberhasilan sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan unit pelaksana seluruh kebijakan organisasi yang mana mereka perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai mengenai seluk beluk perusahaan. Substansi dari pada sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua pelaku bidang manajemen pada segala bidang perusahaan. Meskipun teknologi saat ini, namun faktor tenaga manusia tetap memegang peranan vital bagi keberhasilan suatu organisasi.

Ketatnya persaingan yang sedang dihadapi oleh perusahaan maupun organisasi telah memberikan tekanan yang cukup kuat pada organisasi tersebut untuk terus melakukan perubahan. Bentuk perubahan yang dilakukan secara radikal atau menyeluruh, bukan hanya pada lingkup organisasi saja, melainkan juga meliputi setiap individu yang ada dalam organisasi. Akan menjadi sebuah unsur penting, sumber daya manusia hendaknya dikelola dengan sungguh-sungguh agar dapat tujuan perusahaan tercapai secara optimal.

Salah satu unsur yang membuat perusahaan berhasil ialah Produktivitas karyawan. Umumnya produktivitas seorang karyawan merupakan kemampuan dari setiap orang atau perusahaan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa yang akan dijual yaitu dengan memberdayakan pegawai secara efektif serta efisien. Secara umum aspek dalam sumber daya manusia mencakup sikap dan mental yang selalu mempunyai pandangan bahwasanya kehidupan akan lebih baik dari hari kemarin dan hari esok akan lebih baik dari waktu kemarin. Dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan jika seorang karyawan akan dikatakan secara efektif dapat memproduksi apabila mampu mereka menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang target baik jadwal, kualitas dan kuantitas. Produktivitas kerja karyawan dapat di dukung dengan cara meningkatkan kedisiplinan agar karyawan disiplin ketika menjalankan tugasnya, gaya kepemimpinan, dan motivasi merupakan faktor penentu agar para karyawan memiliki pandangan akan hari esok tentang pekerjaan yang dilakukan.

Gaya kepemimpinan akan cocok jika tujuan perusahaan telah diberitahukan oleh pimpinan secara hierarkis dan bawahan telah menerima kabar tersebut. Seorang pemimpin wajib menerapkan gaya kepemimpinan dalam memimpin bawahan untuk mengelola dengan baik dan benar, karena seorang pemimpin akan sangat berpengaruh atas keberhasilan organisasi dalam mencapai target. Perusahaan memberikan penghargaan atau *reward* dan ketertiban sebagai pendongkrak motivasi karyawan. Pemimpin mendengar masukan-masukan atau saran dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Menurut (Hardini, 2001 dalam Suranta, 2002)

Beberapa peneliti telah melakukan pengujian tentang hubungan antara motivasi dengan produktivitas karyawan. lain Suharto dan Cahyono (2005), dan Hakim (2006). Pengaruh motivasi bekerja terhadap produktivitas menunjukan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan produktivitas karyawan menghasilkan hubungan positif serta signifikan. Dari hasil observasi di Pesenkopi Malang, ada beberapa hal yang dapat menurunkan Produktivitas karyawan, diantaranya adalah menurunnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga motivasi kerja menurun, gaya kepemimpinan yang tidak disukai bawahan sehingga kurangnya motivasi dalam bekerja, menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, hal ini secara keseluruhan dapat dipengaruhi oleh disiplin, gaya kepemimpinan, dan motivasi.

Pesenkopi bisa dibilang pelopor kopi susu di Malang, berdiri pada pertengahan tahun 2018 di mulai dengan berjualan via online, lalu membuka booth event di lapangan rampal Malang, lalu membuka outlet baru di jalan semanggi soekarno hatta Malang. Di mulai dari satu outlet menjadi 20 lebih outlet saat ini 2021 dan memiliki lebih kurang 70 karyawan. Struktur organisasi di perusahaan ini tergolong sederhana. Pemilik perusahaan menjabat sebagai direktur utama perusahaan yang menjadi jajaran tertinggi perusahaan dan mempunyai dua bawahan yaitu general manager yang mempunyai bagian administrasi dan juga operasional manager yang membawahi bagian produksi. Berdasarkan permasalahan di atas, maka perlu dilakukan penelitian lebih jauh tentang **“Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Produktivitas karyawan Pesenkopi Malang.”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, penulis dapat merumuskan masalah yang akan diteliti adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana disiplin, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja dapat berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di Pesenkopi Malang?

- b. Bagaimana pengaruh disiplin berpengaruh secara parsial terhadap terhadap produktifitas karyawan di Pesenkopi Malang?
- c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas karyawan di Pesenkopi Malang?
- d. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Terhadap Produktifitas Karyawan di Pesenkopi Malang?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Produktifitas Karyawan di Pesenkopi Malang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengaruh Disiplin berpengaruh secara parsial Terhadap Produktifitas Karyawan di Pesenkopi Malang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial Terhadap Produktifitas Karyawan di Pesenkopi Malang.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktifitas Karyawan di Pesenkopi Malang.

Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat penelitian yang akan dicapai oleh penulis :

- a. Peneliti berharap penelitian ini mampu pembaharuan pada ilmu pengetahuan serta dapat memperluas gambaran mengenai teori mengenai disiplin, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap produktifitas karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan membuka wawasan baru bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam pengambilan kebijakan serta dapat membantu manajer perusahaan dalam menentukan strategi yang berkaitan dengan variabel- variabel tersebut.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat membuka cakrawala keilmuan di bidang dan permasalahan yang sejenis agar peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian ini.

Tinjauan Pustaka

Produktivitas Karyawan

Orang dalam Barelang (2013:74) produktivitas merupakan kuantitas dan kualitas hasil kerja dari individu maupun sekelompok di dalam organisasi yang melaksanakan tugas pokok serta fungsinya yang disesuaikan dengan norma, Standar Operasional Prosedur (SOP), kriteria dan ukuran yang telah ditentukan atau yang diberlakukan dalam sebuah organisasi.

Disiplin

Hasibuanm (2013), Mengutarakan jika disiplin adalah sebuah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati aturan-aturan perusahaan dan norma yang diberlakukan. Disisi lain, Handoko (2011) juga berpendapat, disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar yang ditetapkan pada organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah berbagai macam dari pola dan tingkah laku yang disukai dan diterapkan oleh pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya. Stoner, et. al. (1996) Tipe Gaya Kepemimpinan

Motivasi

Kadarisman (2012) menyatakan jika, motivasi merupakan sebuah rangkaian sikap dan juga nilai-nilai yang dapat mempengaruhi setiap individu guna mencapai tujuan secara spesifik dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut adalah sebuah hal yang tak tampak yang memberikan kekuatan untuk memberi dorongan pada individu supaya bertindak laku yang berorientasi pada tujuan perusahaan.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Disiplin dengan Produktivitas Karyawan

Hasibuan (2013:193) menuliskan jika kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling vital, dikarenakan semakin membaik kedisiplinan karyawan maka meningkat pula pencapaian yang didapatkan oleh karyawan tersebut. Tanpa adanya kedisiplinan kerja karyawan, akan sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan hasil yang optimal serta efektif, dapat dikatakan jika disiplin adalah aspek yang vital pada sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam mencapai keberhasilannya. Seorang manajer akan dikatakan bekerja secara efektif dalam kepemimpinannya, jika karyawan yang dipimpin menjalankan kegiatannya dengan baik dan juga disiplin. Untuk meningkatkan serta menjaga konsistensi kedisiplinan merupakan hal yang tidak mudah dikarenakan banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi sebuah kedisiplinan. Kedisiplinan wajib ditegakkan dalam suatu organisasi pada perusahaan. Tanpa adanya dukungan pada pendisiplinan karyawan yang baik, perusahaan akan kesulitan mewujudkan pencapaian kinerja efektif dan optimal. Jadi, kunci dari keberhasilan dari sebuah proses yang untuk mencapai sebuah keoptimalan.

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Produktivitas Karyawan

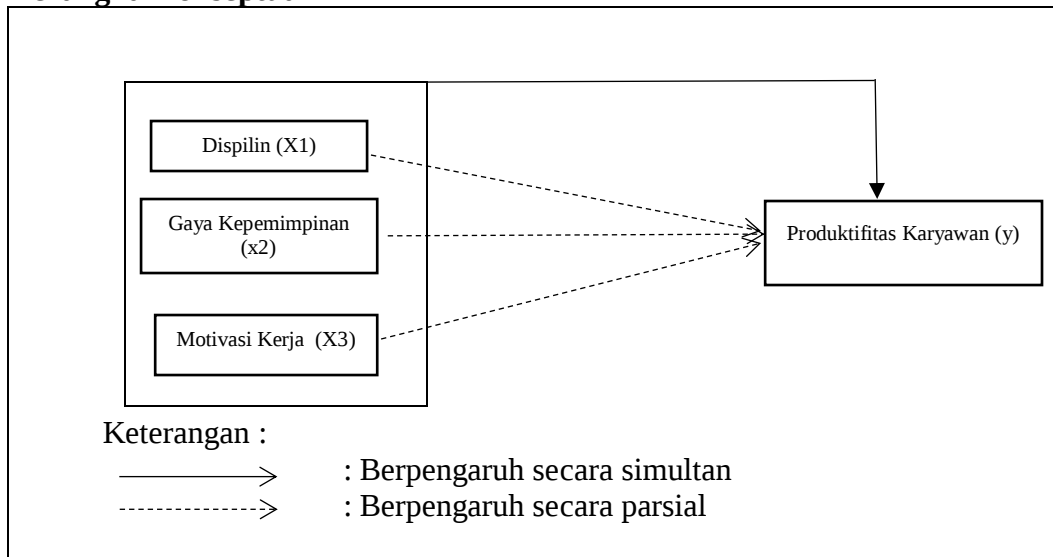
Waridin dan Bambang Guritno, (2005) mengutarakan pendapatnya jika, Gaya kepemimpinan umumnya lebih menekankan untuk mengapresiasi tujuan dari individu sehingga ketika individu tersebut akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui ekspektasi. Seorang yang bertanggung jawab menjadi pemimpin harus menerapkan salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap tepat untuk mengelola karyawan, dikarenakan pemimpin akan sangat menentukan hasil pencapaian daripada tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Suranta dan Tampubolon (2007) turut menyatakan jika, faktor gaya kepemimpinan turut andil dalam memberi pengaruh terhadap performa kinerja karyawan. Dari pendapat para ahli diatas peneliti dapat menyimpulkan jika terdapat korelasi yang erat dan mempengaruhi antara faktor kepemimpinan dan juga faktor produktivitas karyawan.

Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Karyawan

Motivasi yaitu sebuah keahlian dalam memberikan arahan pada karyawan yang bertujuan supaya dapat meningkatkan hasil produktivitas dan efektivitas dalam memproduksi barang maupun jasa. Motivasi pada diri seseorang melakukan suatu pekerjaan dikarenakan adanya sebuah tuntutan yang wajib dipenuhi oleh seseorang. Kebutuhan tersebut meliputi aspek ekonomi (uang) dan penghargaan non-ekonomis

(reward untuk menunjang performa agar lebih giat). Dengan segala kebutuhan itu, seseorang akan dituntut untuk lebih giat lagi serta aktif dan pro-aktif dalam bekerja, dalam rangka usaha untuk mencapai tersebut, maka diperlukan sebuah motivasi untuk mendorong seseorang bekerja dan memiliki rasa ingin lebih baik dan tidak cepat puas. Hasibuan (2013), berpendapat jika, motivasi adalah pemberian daya gerak lebih sehingga menciptakan kegairahan kerja seseorang, atmosfir pada lingkungan kerja agar mereka mau bekerja lebih giat dan lebih termotivasi, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja mampu memberikan semangat kerja bagi seluruh pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban yang sifatnya hanya sementara dari masalah yang dihadapi yang perlu dilakukan pengujian kembali akan kebenarannya. Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan tinjauan pustaka diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis seperti berikut ini:

- H1 : Bahwa disiplin, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja dapat berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas karyawan di pesenkopi Malang
- H2 : Bahwa disiplin berpengaruh secara parsial terhadap terhadap produktifitas karyawan di pesenkopi Malang
- H3 : Bahwa gaya kepemimpinan dapat berpengaruh secara parsial terhadap terhadap produktifitas karyawan di pesenkopi Malang
- H4 : Bahwa motivasi karyawan berpengaruh secara parsial terhadap terhadap produktifitas karyawan di pesenkopi Malang.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian prediktif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data angka dan analisis berupa analisis statistik. Selanjutnya, jenis penelitian prediktif adalah jenis penelitian guna mengidentifikasi variabel yang akan memprediksi sebuah hasil atau kriteria. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel Disiplin (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi

(X3) sebagai prediktor dan variabel Produktivitas (Y). Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah Kedai Pesenkopi Malang adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel dengan sampel jenuh pada penelitian ini sebanyak 70 orang.

Penelitian kali ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada terori filsafat *positivisme* yang dipakai peneliti dalam menguji populasi dan sampel. Dalam penelitian ini peneliti mencoba untuk menerangkan hubungan pengaruh antara disiplin, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap produktifitas karyawan.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah sebuah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel pada penelitian (Sugiyono, 2016:85). Maka jumlah sampel yang diambil adalah 70 karyawan pesenkopi yang ada di Malang.

Data Karyawan Pesenkopi Malang 2021

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Supervisor	15	2	17
2	Kasir	0	32	32
3	Barista	21	0	21
Jumlah				70

Sumber: Pesenkopi Malang, 2021

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *eksplanatori research*. Metode *eksplanatori research* adalah penelitian yang memiliki tujuan untuk menjelaskan kedudukan setiap variabel yang diteliti dan juga kaitanya antara antara satu variabel dengan yang lain (Sugiyono, 2016:53).

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji Validitas

Variabel	Item	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Keterangan
Disiplin (X1)	X11	$0,817 > 0,235$	Valid
	X12	$0,808 > 0,235$	Valid
	X13	$0,797 > 0,235$	Valid
	X14	$0,741 > 0,235$	Valid
	X15	$0,808 > 0,235$	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X21	$0,838 > 0,235$	Valid
	X22	$0,787 > 0,235$	Valid
	X23	$0,821 > 0,235$	Valid
	X24	$0,836 > 0,235$	Valid
	X25	$0,767 > 0,235$	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X31	$0,846 > 0,235$	Valid
	X32	$0,839 > 0,235$	Valid
	X33	$0,801 > 0,235$	Valid
	X34	$0,823 > 0,235$	Valid
	X35	$0,829 > 0,235$	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y1	$0,838 > 0,235$	Valid
	Y2	$0,774 > 0,235$	Valid
	Y3	$0,867 > 0,235$	Valid
	Y4	$0,841 > 0,235$	Valid
	Y5	$0,777 > 0,235$	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Uji validitas bertujuan untuk menunjukkan seberapa dalam indikator yang digunakan untuk mengukur sebuah variabel, valid maupun tidak. Indikator ataupun *item* dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Berdasar pada Tabel 4.8. diketahui bahwasanya item di setiap masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah dinyatakan valid. Hal ini dapat

dibuktikan menggunakan nilai pearson *correlation* (r hitung) yang seluruhnya lebih besar dibanding r tabel.

Uji Reliabilitas

Maksud dari pengujian reliabilitas menunjukkan seberapa besar kepercayaan pada sebuah instrumen dan digunakan untuk mengumpulkan data. Reliabilitas instrumen yang semakin tinggi, maka hal tersebut menunjukkan hasil ukur yang didapatkan semakin terpercay (reliabel). Penentuan reabilitas instrumen suatu penelitian adalah:

- 1) Jika *cronbach's alpha* < 0,6 maka reabiliti dikatakan buruk;
- 2) Jika *cronbach's alpha* 0,6 – 0,8 maka reabiliti dikatakan cukup; dan
- 3) Jika *cronbach's alpha* > 0,8 maka reabiliti dikatakan baik.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas atas variable – variabel:

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Disiplin (X1)	0,852	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,869	Reliabel
Motivasi (X3)	0,885	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,855	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2021

Merujuk pada hasil pengujian reliabilitas, dapat ditunjukan jika semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data. Sehingga merujuk pada hasil uji reliabilitas tersebut, menunjukkan jika instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat dibuktikan menggunakan nilai koefisien *alpha*>0,60, jadi hasil ukur yang akan didapat dapat valid dan dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Tabel 4.10 Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Disiplin	,234	70	,000	,805	70	,000
Gaya_Kepemimpinan	,205	70	,000	,847	70	,000
Motivasi_Kerja	,232	70	,000	,824	70	,000
Produktivitas_Karyawan	,202	70	,000	,846	70	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Output SPSS, 2021

Pengambilan keputusan yang dilakukan untuk uji normalitas ialah apabila nilai probabilitas (Asymp.Sig) > 0,05 maka data akan dinyatakan berdistribusi normal. Merujuk pada data pada Tabel 4.10. dapat dilihat jika nilai statistik disiplin sebesar 0,234 atau 23,4%, gaya kepemimpinan sebesar 0,205 atau 20,5%, motivasi kerja sebesar 0,232 atau sebesar 23,2% dan produktifitas karyawan sebesar 0,202 atau 20,2%. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua data adalah berdistribusi normal yang artinya lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa nilai statistic uji Kolmogorov-Smimov berada di atas 0,05.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas memiliki tujuan guna menguji adanya korelasi antara variabel bebas pada model regresi. Model regresi yang layak seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji guna mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya,

yaitu dengan cara melihat *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut-off* yang biasanya digunakan adalah nilai *tolerance* 0,01. Salah satu cara untuk menguji adanya multikolonieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF>10 maka terjadi multikolinearitas.

Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Disiplin (X1)	5,144	Tidak Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan (X2)	6,410	Tidak Multikolinearitas
Motivasi (X3)	7,601	Tidak Multikolinearitas

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasar pada tabel di atas, dapat peneliti dapat menyimpulkan jika model regresi untuk variabel independen yang diajukan oleh peneliti guna dilakukan penelitian serta bebas dari multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat tabel diatas yang menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen adalah <10, dan dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali, (2016:139) Menuturkan bahwasanya uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi telah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan menuju pada pengamatan yang lainnya. Cara untuk melakukan pendeteksian terhadap ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu menggunakan melakukan Pengujian Glejser, yang mana dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel bebas dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikan dengan absolut residual > 0,05 maka tidak ada heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,677	,561		3,292	,004
Disipli	-,033	,055	-,158	1,206	,006
Gaya kepemimpinan	,085	,071	,432	2,299	,008
Motivasi	-,102	,073	-,532	,308	,006

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil pengujian heterokedastisitas dapat disimpulkan jika pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas yaitu dengan melihat pada tabel tersebut terlihat bahwa nilai Sig masing-masing variable lebih dari 0,05 dimana variable disiplin 0,06, gaya kepemimpinan 0,08 dan motivasi 0,06.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat pada persamaan berikut. Penelitian ini menguji terhadap pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,003	,504		5,621	,001
Disiplin	,260	,079	,235	3,292	,002
Gaya Kepemimpinan	,339	,101	,323	3,342	,001
Motivasi_Kerja	,448	,105	,438	4,263	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel *Coefficients* hasil *output SPSS* di atas maka diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,003 + 0,260X_1 + 0,339X_2 + 0,448X_3$$

Dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan secara rinci:

a. Konstanta (α)

Konstanta sebesar 1,003. Hal ini berarti bahwa tidak ada perubahan pada variabel disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi, maka produktivitas karyawan adalah sebesar 1,003.

b. Disiplin (X_1)

Nilai koefisien regresi untuk disiplin sebesar 0,260. Pada penelitian ini dapat dinyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Setiap peningkatan disiplin akan memberikan dampak pada meningkatnya produktivitas karyawan sebesar 0,260.

c. Gaya Kepemimpinan (X_2)

Nilai koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,339. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan akan memberikan dampak pada meningkatnya produktivitas karyawan sebesar 0,339.

d. Motivasi (X_3)

Nilai koefisien regresi untuk motivasi kerja sebesar 0,448. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Setiap peningkatan motivasi kerja akan memberikan dampak pada meningkatnya produktivitas karyawan sebesar 0,448.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh simultan dari semua variabel *independet* (X) terhadap variabel *dependen* (Y). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $\text{Sig.} > 0,05$ maka hipotesis yang diajukan ditolak. Sebaliknya Jika $\text{Sig.} < 0,05$ maka hipotesis yang diajukan diterima.

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	626,604	3	208,868	313,436	,000 ^a
	Residual	43,981	66	,666		
	Total	670,586	69			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan pada hasil uji simultan yang telah dilaksanakan antara variabel disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan diketahui jika nilai Sig. yaitu sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil daripada derajat kesalahan ($\alpha=0,05$) ($0,00 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian maka hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Uji t

Uji parsial digunakan sebagai alat yang berguna untuk mengetahui apakah variabel *independet* (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen*

(Y). Pengujian dapat dilakukan dengan taraf yang signifikansi 0,05. Jika $Sig > 0,05$ maka hipotesis yang diajukan dapat ditolak. Sebaliknya Jika $Sig. < 0,05$ maka hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Uji t

Varibel	Sig.< α	Keterangan	Hipotesis
Disiplin (X1)	0,002<0,05	Signifikan	Diterima
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,001<0,05	Signifikan	Diterima
Motivasi (X3)	0,000<0,05	Signifikan	Diterima

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji parsial telah dilakukan diketahui bahwa disiplin (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan motivasi (X2) masing – masing secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut didasarkan pada nilai Sig. setiap variabel yang lebih kecil daripada derajat kesalahan ($5\%=0,05$). Dengan demikian maka semua hipotesis kedua (H2), hipotesis ketiga (H3) dan hipotesis keempat (H4) yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan sebagai alat untuk mengetahui seberapa besar persentase dari pengaruh variabel independen terhadap variabel independen.

Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,967 ^a	,934	,931	,81632

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan pada hasil pengujian koefisien determinasi di atas, diketahui jika produktivitas kerja karyawan pada Pesenkopi Malang diketahui bahwa *adjusted R square* adalah .0.934. Dengan begitu, maka jika diperoleh nilai koefisien determinasi dengan nilai 93% yang menunjukkan arti bahwa pengaruh disiplin(X1) gaya kepemimpinan(X2) dan motivasi (X3) memberikan pengaruh simultan sebesar 93% terhadap produktivitas karyawan sedangkan sisanya 7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak disertakan pada penelitian.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan pada bab sebelumnya maka berikut ini adalah simpulan penelitian yang dapat ditarik:

- 1 Disiplin, gaya kepemimpinan dan juga motivasi kerja secara simultan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada Pesenkopi Malang.
- 2 Disiplin dapat berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Pesenkopi Malang.
- 3 Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Pesenkopi Malang.
- 4 Motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Pesenkopi Malang.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan di antaranya yaitu:

1. Penelitian ini hanya memiliki variable sebanyak 4, yaitu disiplin, gaya kepemimpinan, motivasi serta produktivitas karyawan.
2. Penelitian ini terbatas hanya pada karyawan Pesenkopi sehingga apabila dilakukan penelitian sejenis pada lokasi yang berbeda maka kemungkinan ditemukan hasil yang berbeda.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian di atas maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, perlu lebih diperhatikan lagi pada bagian variabel disiplin yang memperoleh frekuensi variabel dengan nilai rata-rata yang jauh lebih rendah dibanding dengan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti lagi yaitu dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan serta meneliti lebih luas lagi dan mengkaji lebih mendalam mengenai analisis persoalan sehingga dapat mendukung serta dapat menyempurnakan hasil dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Amstrong, Baron 1998. Manajemen Kinerja, edisi ketiga, Wibowo 2011 Alex. Media Kompetindo, Jakarta.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah.I., (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol.2 No. 2. Hal : 165-180.
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara jakarta
- Kadarisman. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nainggolan, n.p (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada pt Batam Bahari Sejahtera. jurnal akuntansi barelang, 1(2), nainggolan-129.
- Nugroho, Agung Adityo. (2011). Budaya dan Produktivitas Organisasi. Alfabeta Bandung.
- Nurhayati, a. s. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap Produktivitaskerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Syariah di Karanggeded dan sekitarnya (doctoral dissertation, iain salatiga).
- Pratama, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinastransos Boyolali (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Robert 1992. Pengantar Metode Penelitian. Surabaya: Usaha Nasional.

- Siagian, Sondong. P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya Hubeis, Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007)
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. Manajemen. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Sudarmanto, SIP, Msi (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono, (2014) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaf dan Kombinasi (Mixed Methods). Journal of Chemical Information and Modeling.
- Suharto, & Cahyono, B. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. Jurnal Riset & Bisnis Indonesia, 1(1).
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. Inovasi, 5(1), 1-18.
- Suranta, S. (2002). Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Jurnal Empirika, 15(2), 116-138.
- Sutrisno, Edy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 8(4), 1-12.
- Tampubolon, B. D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal standardisasi, 9(3), 106-115.
- Torang, Syamsir. (2013). Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi). Alfabeta Bandung.
- Waridin, B. G. D. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motovasi Terhadap.
- Wasiman, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam. jurnal akrab juara, 3(1), 19-30.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Rajawali Pers. Jakarta

Alvin Ramadhon *) Adalah Mahasiswa FEB UNSMA

Budi Wahono **) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Arini Fitria Mustapita ***) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA