
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Daniel Yusuf
Universitas Amir Hamzah
danildoang11@gmail.com

T. M. Adriansyah
Universitas Amir Hamzah
tm411ca@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cipta Chemical Medan Oil. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda. Kesimpulan yang bisa diambil dari hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cipta Chemical Medan Oil. Berdasarkan hal ini, maka perusahaan sebaiknya dapat lebih meningkatkan kepemimpinan dan kedisiplinan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara maksimal.

Kata kunci : *Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Produktivitas Kerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan penting yang sangat dominan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang di tetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya. Karyawan dalam suatu organisasi merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, dimana karyawan mampu menghasilkan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Karyawan dalam suatu

perusahaan direkrut dan diberi upah untuk bekerja dengan maksimal. Permasalahan yang sering muncul adalah karyawan dituntut dengan demikian banyak oleh seorang manajer perusahaan, namun manajemen perusahaan tidak mampu mengarahkan mereka dengan apa yang akan dikerjakan. Dengan kata lain, perusahaan tidak mempunyai seorang pemimpin yang kredibel kompeten, arif dan bijaksana.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan dengan mewawancarai sejumlah karyawan di PT Cipta Chemical Medan Oil terdapat masalah kepemimpinan pada perusahaan. Masalah tersebut adalah pimpinan tidak mengetahui cara berkomunikasi yang baik dalam berhubungan dengan karyawannya dan pimpinan tidak berani mengambil keputusan dalam menjalankan perusahaannya. Sehingga dengan masalah tersebut, karyawan tidak dapat meningkatkan produktivitas kerjanya pada perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negative pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh pemimpin. Sebaiknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap control atasan dan pimpinan. Masalah disiplin karyawan ialah mengenai ketepatan waktu, misalnya terlambat datang ke kantor.

II. TINJAUAN LITERATUR

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Definisi Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas manajer. Menurut Hasibuan (2005:43) pengertian kepemimpinan adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahnya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya untuk mencapai tujuan.

Menurut Robbins (2005:163), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi adalah kerangka atau susunan unit atau satuan kerja atau fungsi – fungsi yang dijabarkan dari tugas atau kegiatan pokok suatu organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Setiap unit mempunyai posisi masing – masing. Sehingga ada unit yang berbeda jenjang atau tingkatannya dan ada pula yang sama jenjang atau tingkatannya antara

satu dengan yang lain. Menurut Suyoto (2006), kepemimpinan ialah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mengajak, dan mendorong, menuntun, dan mengerakkan orang lain.

Jadi dapat disimpulkan bahwa ***kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.***

2.1.2 Tipe Kepemimpinan

Menurut Handoko (2008:298), tiga tipe kepemimpinan, yaitu: sebagai berikut:

1. Otokratis

- a. Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin.
- b. Teknik-teknik dan langkah-langkah yang diatur oleh atasan setiap waktu, sehinggalangkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.
- c. Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggotanya.
- d. Pemimpin cenderung menjadi pribadi dalam pujian dan kacamatanya terhadap kerja setiap anggota, mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.

2. Demokratis

- a. Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari kelompok.
- b. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
- c. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
- d. Pemimpin adalah objektif atau *fack-mained* dalam pujian dan kacamatanya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasanya dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.

3. Liberal (*Laissez-faire*)

- a. Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
- b. Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila akan memberikan informasi pada saat ditanya. Pemimpin tidak mengambil bagian dari diskusi kerja.
- c. Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.

- d. Kadang-kadang memberikan komentar sponsor terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

2.1.3 Indikator-indikator Kepemimpinan

Menurut Sunyoto (2012:35), indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. **Cara berkomunikasi.** Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan benar.
- b. **Pemberian motivasi.** Seorang pemimpin selain mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi yang baik dan lancar, tentu saja mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan – dorongan atas memberi motivasi kepada bawahannya.
- c. **Kemampuan memimpin.** Tidak setiap orang atau pemimpin yang mampu memimpin, karena yang berkenaan dengan bakat seseorang untuk mempunyai kemampuan memimpin adalah berbeda – beda.
- d. **Pengambilan keputusan.** Seorang pemimpin harus mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku diperusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi kepada karyawan.
- e. **Kekuasaan yang positif.** Seorang pemimpin dapat menjalankan organisasi atau perusahaan walaupun gaya kepemimpinan yang berbeda – beda saja harus memberikan rasa aman bagi karyawan.

2.2 Kedisiplinan

2.2.1 Defenisi Kedisiplinan

Disiplin berasal dari bahasa latin “*Disciplina*” berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Dengan demikian, sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Berhasil tidaknya sebuah organisasi tergantung pada baik buruknya suatu pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pegawai, sedangkan agar dapat melaksanakan tujuannya dengan baik dan benar maka para pegawai harus disiplin dalam pekerjaannya.

Menurut Nitisemito (2009:260), kedisiplinan dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan pegawai dapat diregakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya dalam kenyataan. Dalam suatu instansi, apabila sebagian besar pegawainya menaati

segala peraturan yang telah ditetapkan maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakkan.

Menurut Ekosiswoyo dan Rachman (2006:97), “Kedisiplinan hakikatnya adalah pernyataan sikap individu maupun masyarakat yang mencerminkan rasa ketaatan, kepatuhan, yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan”. Sedangkan menurut Soedjono kedisiplinan ialah sikap, tingkah laku, dan perbuatan, yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik itu tertulis maupun tidak tertulis.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan ialah suatu sikap, prilaku, dan perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan baik itu tertulis maupun tidak tertulis.

2.2.2 Jenis-jenis Kedisiplinan Kerja

Menurut Handoko (2008:206) terdapat 3 (tiga) jenis kedisiplinan kerja, yaitu sebagai berikut:

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

2.2.3 Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Soedjono (2005:133) indikator kedisiplinan ialah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Defenisi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam benuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena sematin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat

Menurut Kussriyanto (2006:1), “Produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*Output*, Kelularan) dan segala pengorbanan (Biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*Input*, masukan). *Input* bisa mencakup biaya produksi (*Production Cost*) dan biaya peralatan (*Equipment Cost*) sedangkan *output* bisa terdiri dari penjualan (*Sales*), pendapatan (*Earnings*), Market Share dan kerusakan (*Defects*). Sedangkan menurut Siagian (2004:2), “Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas”. Hal ini disebabkan oleh besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa dan karena dan masukan pada faktor – faktor lain seperti modal.

Sedangkan menurut Simamora (2005), produktivitas ialah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*Output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*Input*).

Berdasarkan pengertian – pengertian tersebut, priduktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan *Input* yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

2.3.2 Indikator-indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2005) indikator dari produktivitas kerja, adalah sebagai berikut:

1. **Kualitas kerja.** Jumlah kerja yang dapat diselesaikan dan penggunaan waktu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tersebut.
2. **Kualias kerja.** Ketepatan, kelengkapan, ketelitian dan kerapian dari tugas dan pekerjaan yang diselesaikan. Hasil yang dihasilkan diharapkan sesuai atau lebih dari sasaran kualitas yang telah ditetapkan.

Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu tertib dan teratur. Juga sebagai pengukur kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan. Adapun hasil yang dihasilkan diharapkan memiliki kuantitas yang tinggi dengan kualitas yang tinggi pula.

III. RESEARCH QUESTIONS

Berdasarkan masalah yang terjadi pada perusahaan, maka terjadi penurunan produktivitas kerja pada perusahaan. Sehingga dengan menurunnya produktivitas kerja perusahaan juga mengakibatkan terjadinya penurunan pada PT. Cipta Chemical Medan Oil. Penulis ingin mengetahui bagaimana kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT Cipta Chemical Medan Oil** ”.

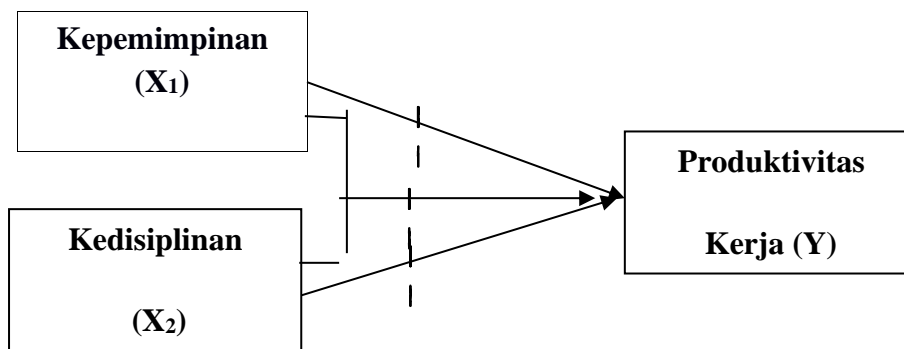
IV. METHOD

1. Kerangka Penelitian

Dalam sebuah organisasi, Sumber Daya Manusia sangatlah berperan penting dalam kegiatan didalam perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Selain karyawan yang berperan penting didalam organisasi, pemimpin juga berperan penting dalam peningkatan produktivitas kerja para karyawan. Kepemimpinan ialah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mengajak, dan mendorong, menuntun, dan mengerakkan orang lain.

Pemimpin dalam memimpin seharusnya lebih peduli dengan kemajuan organisasi dan produktivitas kerja karyawan, baik itu meningkatkan ataupun menurun. Produktivitas kerja ialah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*Output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*Input*). Apabila produktivitas kerja karyawan meningkat hendaklah memberikan apresiasi kompensasi langsung ataupun kompensasi tidak langsung. Dengan penerimaan itu, karyawan lebih dapat memotivasi dirinya karena merasa dihargai pekerjaannya sehingga karyawan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Sedangkan apabila produktivitas karyawan menurun hendaklah seorang pemimpin memperhatikan kenapa dan mengapa produktivitas karyawan menurun agar dapat memperbaiki produktivitas karyawan yang tadinya menurun menjadi meningkat.

Kedisiplinan ialah sikap, tingkah laku, dan perbuatan, yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik itu tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan karyawan sangat berperan dalam meningkatnya dan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Apabila karyawan didalam organisasi disiplin maka hasil pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan tidak terjadi keterlambatan dalam menyelesaikannya dan suasana didalam organisasi lebih rapi dan teratur dikarenakan para karyawan yang disiplin sehingga mengakibatkan produktivitas kerja karyawan meningkat. Sedangkan apabila karyawan yang tidak disiplin mengakibatkan pekerjaan yang menjadi tugas dari karyawan akan terhambat penyelesaian dan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun. Dari uraian diatas, maka dapat diduga bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga dapat digambarkan secara skematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Berdasarkan pemaparan latar belakang, rumusan masalah dan kerangka konseptual penelitian, maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah :

- H1: Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada PT Cipta Chemical Medan Oil.
- H2: Pengaruh kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Cipta Chemical Medan Oil
- H3: Pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Cipta Chemical Medan Oil.

2. Data

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Cipta Chemical Medan Oil yang berjumlah 51 orang. Oleh karena jumlah karyawan tidak melebihi 100 orang, maka sampel yang diambil sama dengan populasi pada perusahaan ini. Teknik analisis

data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda setelah memenuhi asumsi klasik yang menyangkut uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan dengan cara uji t dan uji F pada level signifikansi 5%. Keseluruhan tabulasi dan pengelolaan data menggunakan *software* SPSS.

3. Hasil Penelitian

- a. **Hasil Uji Validitas.** Hasil uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen dari pernyataan yang digunakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Hasil pengujian dengan membandingkan r tabel terhadap r hitung. Nilai r hitung pada setiap pernyataan yang diuji lebih besar dari r tabel, maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.
- b. **Hasil Uji Reliabilitas.** Hasil uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa jauh konsisten alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur suatu hal yang sama. Hasil pengujian dengan melihat hasil nilai *crobanch alpha* harus lebih besar dari 0,60. Nilai *crobanch alpha* pada pernyataan yang ada menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0,60, maka pernyataan yang digunakan dapat dikatakan reliabel.
- c. **Hasil Uji t.** Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dengan membandingkan nilai t hitung terhadap t tabel dengan tingkat signifikansi 5% untuk masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut :
 - 1) Variabel Kepemimpinan memiliki nilai t hitung (2,742) > t tabel (2,01) dan nilai signifikansi t sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
 - 2) Variabel Kedisiplinan memiliki nilai t hitung (3,635) > t tabel (2,01) dan nilai signifikansi t sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- d. **Hasil Uji F.** Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai F hitung (13,187) > F tabel (3,16) dengan probabilitas signifikansi yang menunjukkan 0,000. Nilai probabilitas pengujian yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) Produktivitas Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Kedisiplinan.

e. **Hasil Koefisien Determinan.** Nilai koefisien determinasi (R Square) menunjukkan seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien determinan menunjukkan sebesar 0,355 artinya variabel independen yang terdiri dari Kepemimpinan dan Kedisiplinan dapat menjelaskan Produktivitas Kerja karyawan sebesar 35,5% dan sisanya 64,5% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, kompensasi, dan sebagainya.

V. DISCUSSION

Hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel X1 Kepemimpinan sebesar $t_{hitung} (2,742) > t_{tabel} (2,01)$ dan nilai signifikansi sebesar 0,009 ($sig < 0,05$). Berdasarkan analisis di atas bahwa H1 “Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT Cipta Chemical Medan Oil” diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu diantaranya Nurita (2012) dan Faisal Shafique Butt (2014) yang menemukan bahwa kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan didalam perusahaan. Sedangkan diperoleh nilai t hitung variabel X2 Kedisiplinan sebesar $t_{hitung} (3,635) > t_{tabel} (2,01)$ dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($sig < 0,05$). Berdasarkan analisis di atas bahwa H2 “Kedisiplinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT Cipta Chemical Medan Oil” diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu diantaranya Benny Kusuma (2012) dan Patrick Nwinyokpugi (2015) yang menemukan bahwa kedisiplinan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin disiplin karyawan maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan didalam perusahaan.

Hasil uji simultan (uji statistik F) menghasilkan nilai $F_{hitung} (13,187) > F_{tabel} (3,19)$ dengan tingkat signifikansi 0,000, karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari $sig < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut bahwa H3 “Kepemimpinan dan Kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Cipta Chemical Medan Oil” diterima. Hal ini konsisten dengan penelitian terdahulu yakni Nurhasah (2012) yang menemukan bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat dari

R Square adalah sebesar 0,355 hal ini berarti 35,5% dari variasi variabel terikat produktivitas kerja pada PT Cipta Chemical Medan Oil yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas Kepemimpinan dan Kedisiplinan sedangkan sisanya sebesar 0,645 atau 64,5% (100%-35,5%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang ada, seperti lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, kompensasi, dan sebagainya.

VI. CONCLUSIONS

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai t hitung variabel X1 Kepemimpinan ialah $t_{hitung} (2,742) > t_{tabel} (2,01)$ dan nilai signifikansi sebesar 0,009 ($sig < 0,05$). Berdasarkan analisis di atas bahwa H1 “Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT Cipta Chemical Medan Oil” diterima.
2. Hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai t hitung variabel X2 Kedisiplinan sebesar $t_{hitung} (3,635) > t_{tabel} (2,01)$ dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($sig < 0,05$). Berdasarkan analisis di atas bahwa H2 “Kedisiplinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT Cipta Chemical Medan Oil” diterima.
3. Hasil uji simultan (uji statistik F) menghasilkan nilai $F_{hitung} (13,187) > F_{tabel} (3,19)$ dengan tingkat signifikansi 0,000, karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari $sig < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut bahwa H3 “Kepemimpinan dan Kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Cipta Chemical Medan Oil” diterima.
4. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat dari *R Square* adalah sebesar 0,355 hal ini berarti 35,5% dari variasi variabel terikat produktivitas kerja pada PT Cipta Chemical Medan Oil yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas Kepemimpinan dan Kedisiplinan sedangkan sisanya sebesar 0,645 atau 64,5% (100%-35,5%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang ada, seperti lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, kompensasi, dan sebagainya.

Dari hasil analisis dan kesimpulan yang ada, serta berdasarkan pada kritik dan saran responden yang terlampir pada kuesioner, penulis berusaha mengajukan beberapa masukan atau saran bagi perusahaan yang bersangkutan untuk menciptakan strategi yang cocok guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Beberapa masukan yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan atau terkait dengan adanya temuan hipotesis di atas antara lain :

1. Pemimpin harus berani mengambil keputusan dan menerima resiko agar perusahaan dapat lebih maju.
2. Pemimpin seharusnya dapat berkomunikasi dengan baik agar karyawan dapat memahami apa yang diperintahkan dapat dipahami dan dimengerti sehingga dapat menimalisir kesalahan.
3. Perusahaan harus membuat peraturan yang tegas dan jelas terhadap disiplin para karyawan agar karyawan lebih takut untuk melanggar hal tersebut.
4. Perusahaan memberikan motivasi seperti penghargaan baik itu kompensasi langsung atau tidak langsung agar karyawan termotivasi untuk lebih disiplin.

REFERENCES

- Butt, S. Faisal. 2014. *The Impact of Leadership on the Productivity of Employees an Evidence from Pakistan. Journal of Applied Sciences and Tecnology. Pakistan: Preston University Islamabad Pakistan.* www.researchgate.net
- Daniel Yusuf, Hamdani, Henny Purnama Dewi. 2021. *Manajemen Kewirausahaan.* Yogyakarta: CV. Adi Karya Mandiri.
- Ghozali, Imam. 2011. *Statistik Nonparametrik.* Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedua. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hassanah, Nur. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Assalaam Hypermarket.*
- Kusuma, Benni. 2012. *Analisa Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Wira Sentosa Jaya Surabaya.* Surabaya.
- Nurita. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja pada PT. Adira Finance Divisi Elektronik Cabang Bandung.* Bandung.
- Nwinyokpugi, Patrick. 2015. *The Impact of the Work Discipline on the Productivity of Employees in Nigeria. Journal of Innduative Research and Advanced Studies.Nigeria.* www.researchgate.net
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono B. 2006. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Soejono. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Cetakan Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.

- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- T. M. Adriansyah, Kholilul Kholik, Hamdani. 2019. *Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia*. Medan : Perdana Publishing
- Trihendradi, Cornelius. 2013. *Langkah Mudah Menguasai SPSS 21*. Yogyakarta : Andi Offset