



**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT. MABAR FEED INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

LUCSY YUSANI BR PERANGIN-ANGIN

NPM.1715310159

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**



FAKULTAS SOSILA SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : LUCSY YUSANI BR PERANGIN-ANGIN
NPM : 1715310159
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. MABAR FEED INDONESIA.

MEDAN, 10 MARET 2022

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, B.A., M.Sc)

DEKAN



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(SAMRIN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si., CPHCM., CHCBP., CHCM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN SISETUIJUT OLEH
PANITIAN UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : LUCSY YUSANI BR PERANGIN-ANGIN
NPM : 1715310159
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. MABAR FEED INDONESIA.

MEDAN, 10 MARET 2022

KETUA

(SUWARNO, S.E., M.M)

ANGGOTA-I

(SAMRIN, S.E., M.M)

ANGGOTA-II

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.SI., CPHCM., CHCBP., CHCM)

ANGGOTA-III

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, B.A., M

ANGGOTA-IV

(DAUD ARIFIN, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN


Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : LUCSY YUSANI BR PERANGIN-ANGIN
Npm : 1715310159
Fakultas/Program studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. MABAR FEED
INDONESIA.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royal Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar

Medan, 10 Maret 2022

Lucsy Yusani Br P.A)

Npm. 1715310159

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lucsy Yusani Br. Perangin-Angin
Tempat/Tanggal Lahir: Kutabuluh Gugung, 12 juni 1999
NPM : 1715310159
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Kutabuluh Gugung

Dengan ini mengajukan permohonan untuk ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

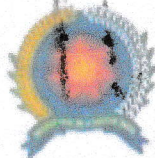
Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Medan, 10 Maret 2022


(Lucsy Yusani Br P.A)

Npm. 1715310159



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: Lucy Yusan Br Perangin-Angin
Tempat/Tgl. Lahir	: Kutabuluh Gugung / 12 Juni 1999
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310159
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 141 SKS, IPK 3.62
Nomor Hp	: 082294477234

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh disiplin, motivasi, kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia

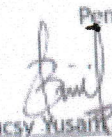
Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu


 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)


Medan, 03 Juni 2021

Pemohon,

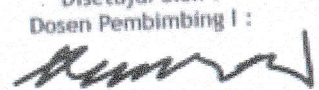

 (Lucy Yusan Br Perangin-Angin)

Tanggal :




 Disetujui oleh :

 (Dr. Onny, S.E., M.M.)

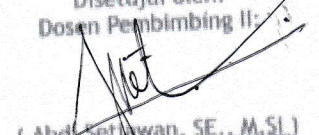
Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Samrin, SE., MM)

Tanggal :


 Disetujui oleh :

 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Abdul Setiawan, SE., M.Si.)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

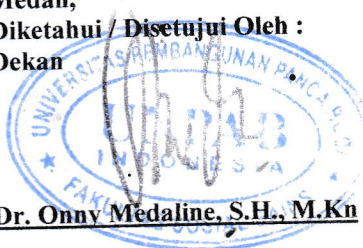
<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing II : ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si., CPHCM., CHCBP., CHCM
Nama Mahasiswa : LUCSY YUSANI BR PERANGIN - ANGIN
Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN
No. Stambuk / NPM : 17.15310159
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN P1 PT
MABAR FEED INDONESIA

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
08 FEBRUARI 2022	1. Memperbaiki tanda baca pada judul 2. Memperbaiki ukuran font pada setiap judul besar 3. Memperbaiki jumlah space pada cover 4. Memperbaiki penulisan nama dosen 5. Memperbaiki halaman pada daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar. 6. Memperbaiki tabel schedule 7. Pada bagian saran agar diperbaiki.		
09 FEBRUARI 2022	ACC SIDANG MEJA HIJAU		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing II

ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si., CPHCM., CHCBP., CHCM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

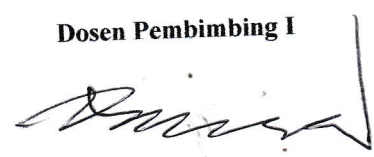
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : SAMRIN, S.E, M.M
 Nama Mahasiswa : LUCSY YUSANI BR PERANGIN- ANGIN
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN
 No. Stambuk / NPM : 1715310159
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN
 TERHADAP PRODUKTIVAS KERJA KARYAWAN DI PT
 MABAR FEED INDONESIA

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
15 JANUARI 2022	Yang paling rendah dari setiap butir pertanyaan masing-masing variabel. lain-lain : perhatikan beberapa penulisan kata dan kalimat yang masih rancu. ACC SKRIPSI / ACC SIDANG MEJA HIJAU		

Medan, 
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan

Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing I

 SAMRIN, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : SAMRIN, S.E, M.M
Nama Mahasiswa : LUCSY YUSANI BR PERANGIN - ANGIN
Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN
No. Stambuk / NPM : 175310159
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
PT. MABAR FEED INDONESIA

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
21 MARET 2022	1. Memperbaiki identifikasi masalah pada bagian motivasi 2. Melengkapi Uji Heteroskedasitas 3. Menjelaskan / melengkapi Regresi linier berganda poin D 4. Mengganti dan menjelaskan kembali bagian motivasi 5. Penulisan Daftar Pustaka diperbaiki 6. Memperhatikan kembali penulisan		
21 MARET 2022	ACC Jilid Lux		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing I

SAMRIN, S.E.; M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing II : ABDI SETIAWAN, S.E, M. Si, CPHCM, CHCBP, CHCM
Nama Mahasiswa : LUCSY YUSANI BR PERANGIN-ANGIN
Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN
No. Stambuk / NPM : 1715310159
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT
MABAR FEED INDONESIA

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
22 MARET 2022	1. Memperbaiki identifikasi masalah 2. Melengkapi uji Heteroskedastisitas 3. Menjelaskan / melengkapi Regresi linier berganda Poin D 4. Mengganti dan menjelaskan kembali bagian motivasi 5. Penulisan Daftar Pustaka diperbaiki 6. Memperhatikan kembali penulisan		
22 MARET 2022	ACC Jilid Lux		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medafine, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing II

ABDI SETIAWAN, S.E, M.Si., CPHCM., CHCBP., CHCM

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 14 Februari 2022
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lucsy Yusani Br Perangin-Angin
 Tempat/Tgl. Lahir : Kutabuluh Gugung / 12 Juni 1999
 Nama Orang Tua : Sabari Perangin-Angin
 N. P. M : 1715310159
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082294477234
 Alamat : Kutabuluh Gugung

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh disiplin, motivasi, kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijitid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

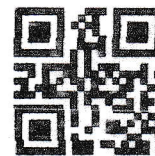


Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



14 Feb 2022
 T. Nanda

Hormat saya



Lucsy Yusani Br Perangin-Angin
 1715310159

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asti) - Mhs.ybs.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

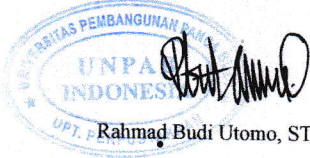
SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 1551/PERP/BP/2022

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan as nama saudara/i:

Nama : LUCSY YUSANI BR PERANGIN-ANGIN
N.P.M. : 1715310159
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

sehwasannya terhitung sejak tanggal 21 Februari 2022, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku kaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 21 Februari 2022
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
TURNITIN PLAGIAT SIMILARITY INDEX

Nama : LUCSY YUSAMBER PERANGIN-ANGIN
NPM : 1715310159
Prodi : MANAJEMEN

Bersamaan dengan ini kami beritahukan bahwasanya hasil **Turnitin Plagiat Similarity Index** Skripsi Fesis angkara telah **LULUS** dengan hasil :



50%

Silahkan melanjutkan tahap pendaftaran Sidang Meja Hijau.

Verifikasi	Nama
19 Februari 2022	Wenny Sartika, SH.,MH

No. Dokumen : FM-DPMA-06-03	Revisi : 00	Tgl Eff : 16 Okt 202
-----------------------------	-------------	----------------------

SURAT KETERANGAN
TURNITIN SELF PLAGIAT SIMILARITY

Dengan ini saya Ka.PPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan Edaran Rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.


Ka PPMU
UNPAB
Dr. Henry Aspan, SE., SH., MA., MH., MM

No. Dokumen : FM-DPMA-06-02	Revisi : 01	Tgl Eff : 16 Okt 2021
-----------------------------	-------------	-----------------------

LUCSY YUSANI BR PERANGAN-ANGIN_1715310159_MANAJEMEN_SKRIPSI_UNGGAHAN KE4

ORIGINALITY REPORT

50% SIMILARITY INDEX

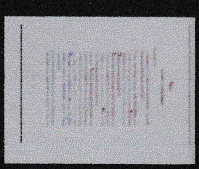
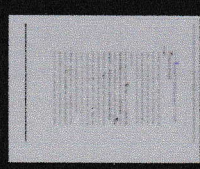
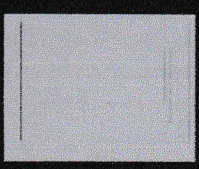
48% INTERNET SOURCES

16% PUBLICATIONS

26% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 **jurnal.pancabudi.ac.id**
Internet Source 9%
- 2 **-las.lemkomindo.org**
Internet Source 3%
- 3 **repository.unhas.ac.id**
Internet Source 2%
- 4 **Submitted to Universitas Putera Batam**
Student Paper 2%
- 5 **core.ac.uk**
Internet Source 2%
- 6 **repository.usd.ac.id**
Internet Source 2%





Acc jilid Lux

AS. 22/03-2022

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT. MABAR FEED INDONESIA**

SKRIPSI

Acc jilid Lux

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

21.03.22

Oleh:

LUCSY YUSANI BR PERANGIN-ANGIN

NPM.1715310159

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

MEDAN

2022

See
SMAK MEJA
Dum...

14/02.22.



See Sidang Meja
AS. 09/02

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT. MABAR FEED INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

LUCSY YUSANI BR PERANGIN-ANGIN

NPM.1715310159

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

MEDAN

2022

ABSTRAK

Pengujian ini bertujuan untuk menganalisis, menguji dan mengetahui pengaruh dari variabel disiplin, motivasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mabar Feed Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 73 orang karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, wawancara dan observasi. Sedangkan analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berikut ini akan diuraikan hasil dari penelitian, yakni: Dalam pengujian parsial (uji t) pada variabel disiplin sebesar $t_{hitung} 5.738 > t_{tabel} 1.667$ sig. $0.000 < 0.05$, variabel Motivasi $t_{hitung} 6.423 > t_{tabel} 1.667$ sig. $0.000 < 0.05$, variabel kepemimpinan $t_{hitung} -2.112 < t_{tabel} 1.667$ sig $0.038 < 0.05$. Hasil dari uji simultan (uji F) dalam penelitian ini memperoleh nilai F_{hitung} sebesar $114.046 > nilai F_{tabel} 2.74$ dan dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin, motivasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mabar Feed Inodnesia. Selanjutnya untuk hasil uji determinasi dalam penelitian ini nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.825 (82.5%) variabel produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel disiplin, motivasi dan kepemimpinan dan sisanya $(100\% - 82,5\%) = 17.5\%$ dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kepemimpinan dan Peroduktivitas Kerja

ABSTRACT

This test aims to analyze, test and determine the effect of the variables discipline, motivation and leadership on work productivity simultaneously and partially on the work productivity of employees of PT. Mabar Feed Indonesia. This study uses quantitative methods with a sample of 73 employees at PT. Mabar Feed Indonesia. The research instruments used were questionnaires, interviews and observations. While the data analysis used in this study is multiple linear regression. The following will describe the results of the research, namely: In the partial test (t test) on the discipline variable $t_{count} 5,738 > t_{table} 1,667$ sig. $0.000 < 0.05$, motivation variable $t_{count} 6.423 > t_{table} 1,667$ sig. $0.000 < 0.05$, leadership variable $t_{count} -2.112 < t_{table} 1.667$ sig. $0.038 < 0.05$. The results of the simultaneous test (F test) in this study obtained an Fcount of $114,046 > F_{table}$ value of 2.74 and with a significant level of $0.000 < 0.05$, which means that there is a simultaneous positive and significant influence between discipline, motivation and leadership on the work productivity of PT employees. . Mabar Feed Indonesia. Furthermore, for the results of the determination test in this study the Adjusted R Square value of 0.825 (82.5%) the work productivity variable can be obtained and explained by the discipline, motivation and leadership variables and the rest ($100\% - 82.5\%$) = 17.5% is explained by the independent variable other.

Keywords: Discipline, Motivation, Leadership and Work Productivity

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	8
1. Batasan Masalah.....	8
2. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1. Tujuan Penelitian.....	10
2. Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian.....	11
1. Variabel Penelitian	11
2. Jumlah Observasi	12
3. Waktu Penelitian	12
4. Lokasi Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori	13
1. Produktivitas Kerja.....	13
2. Disiplin	17
3. Motivasi.....	21
4. Kepemimpinan	27
B. Penelitian Sebelumnya	30
C. Kerangka Konseptual	32
D. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Pendekatan Penelitian.....	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian	36
1. Tempat Penelitian.....	36
2. Waktu Penelitian	36

C. Populasi dan Sampel.....	37
1. Populasi	37
2. Sampel	37
3. Jenis Data	38
4. Sumber Data	38
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Opeasional	39
1. Variabel Penelitian	39
2. Defenisi Operasional	40
E. Skala Pengukuran Variabel	41
F. Teknik Pengumpulan Data	42
1. Metode Kuesioner	42
2. Wawancara	42
3. Observasi	42
G. Teknik Analissis Data.....	42
1. Uji Kualitas Data	42
2. Uji Asumsi Klasik	43
3. Uji Linear Berganda	46
4. Uji Hipotesis.....	47
5. Koefisien Determinasi (R ²).....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	52
1. Deskripsi Objek Penelitian	52
a. Sejarah Singkat PT. Mabar Feed Indonesia	52
b. Visi dan Misi	53
c. Struktur Organisasi	54
2. Deskripsi Karakteristik Responden	57
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden.....	58
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Responden	59
3. Deskripsi Variabel Penelitian	60
a. Variabel Disiplin (x1)	60
b. Variabel Motivasi (X2).....	64
c. Variabel Kepemimpinan (X3).....	70
d. Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	76
4. Uji Validitas	85
a. Pengujian Validitas	85
b. Pengujian Reliabilitas	88
5. Pengujian Asumsi Klasik	89
a. Uji Normalitas Data	89
b. Uji Multikolinieritas	91
c. Uji Heteroskedasitas	92
6. Regresi Linier Berganda.....	93

7. Uji Kesesuaian (Test Goodness of fit).....	95
a Uji Parsial (Uji T)	95
b. Uji Simultan (Uji F).....	97
c. Uji Koefisien Deterinasi (R ²)	98
B. PEMBAHASAN	98
1. Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mabar Feed Indonesia	99
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mabar Feed Indonesia	100
3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mabar Feed Indonesia	102
4. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mabar Feed Indonesia	103
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	105
A. KESIMPULAN	106
B.SARAN.....	106

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Pra Survey Variabel Produktivitas Kerja (Y) 4
Tabel 1.2	Pra Survey Variabel Kedisiplinan Kerja (X ₁) 5
Tabel 1.3	Pra Survey Variabel motivasi Kerja (X ₂) 6
Tabel 1.4	Pra Survey Variabel Kepemimpinan Kerja (X ₃) 7
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya 30
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian..... 37
Tabel 3.2	Operasional Variabel 40
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert 41
Tabel 3.4	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi 51
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....57
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden58
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja58
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan59
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Responden59
Tabel 4.6	Masih Ada Karyawan Yang Tidak Disiplin Pada Waktu60
Tabel 4.7	Karyawan Merubah Perilaku Ketika Melakukan Kesalahan.....61
Tabel 4.8	Pemimpin Akan Bertindak Apabila Ada Karyawan Yang Melakukan Kesalahan62
Tabel 4.9	Karyawan Sangat Memahami Ketentuan Tata Cara Pelaksanaan Dari Setiap Peraturan Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan62
Tabel 4.10	Pemimpin Memberikan Hukuman Atas Pelanggaran Yang Dilakukan Karyawan Tanpa Membedakan Jabatan63
Tabel 4.11	Pemimpin Menegur Dan Memberikan Sanksi Dengan Cara Yang Bijaksan64
Tabel 4.12	Gaji Yang Diterima Karyawan Setiap Bulannya Setelah Memenuhi Kebutuhan Hidup Sudah Sesuai Dengan Kualitas Pekerjaan65
Tabel 4.13	Tunjangan Keluarga Karyawan Yang Diberikan Perusahaan Selama Ini Belum Mencukupi Kebutuhan Keluarga Dirumah.....65
Tabel 4.14	Karyawan Nyaman Dengan Lingkungan Pekerjaannya.....66
Tabel 4.15	Perusahaan Memberikan Keleluasaan Kepada Karyawan Untuk Menyelesaikan Pekerjaannya67
Tabel 4.16	Karyawan Mendapat Kesempatan Untuk Mengembangkan Potensi Diri, Dan Juga Bagi Karyawan Lain Demi Kemajuan Perusahaan68
Tabel 4.17	Karyawan Berprestasi Mendapatkan Promosi Jabatan.....68
Tabel 4.18	Karyawan Termotivasi Untuk Memiliki Jabatan Yang Meningkat.....69
Tabel 4.19	Adanya Saling Hormat Menghormati Dan Saling Mempercayai Antara Sesama Teman Selama Bekerja Di Perusahaan 70
Tabel 4.20	Pemimpin Yang Mudah Emosi Dan Susah Mengontrol Emosi Saat Karyawan Melakukan Kesalahan 71
Tabel 4.21	Pemimpin Memberikan Hukuman/Sanksi Yang Berat Untuk Karyawan.....71

Tabel 4.22	Pemimpin Tidak Membuat Batasan Komunikasi Dengan Karyawan.....	72
Tabel 4.23	Pemimpin Memiliki Hubungan Yang Baik Dengan Karyawan Dalam Pekerjaan.....	73
Tabel 4.24	Pemimpin Memberi Arahan Agar Pemikiran Karyawan Meningkatkan.....	73
Tabel 4.25	Karyawan Mendapatkan Motivasi Bekerja Dari Pemimpin Perusahaan.....	74
Tabel 4.26	Pemimpin Mengarahkan Karyawan Untuk Berpikiran Maju.....	75
Tabel 4.27	Karyawan Dan Pemimpin Memiliki Hubungan Dan 3 Komunikasi Yang Baik	75
Tabel 4.28	Karyawan Menguasai Bidang Pekerjaan Yang Menjadi Tugas Karyawan Saat Ini	77
Tabel 4.29	Tugas Dan Tanggung Jawab Diberikan Sesuai Kemampuan Karyawan.....	78
Tabel 4.30	Karyawan Senantiasa Memperhatikan Kualitas Pekerjaan Yang Diberikan Pimpinan	78
Tabel 4.31	Standar Produktivitas Kerja Telah Diketahui Oleh Seluruh Karyawan.....	79
Tabel 4.32	Karyawan Memiliki Cara Pribadi Dalam Menyelesaikan Pekerjaannya.....	80
Tabel 4.33	Pekerjaan Karyawan Selalu Tuntas Setiap Hari.....	80
Tabel 4.34	Karyawan Termotivasi Untuk Menguasai Setiap Tugas Yang Diberikan Pemimpin.....	81
Tabel 4.35	Karyawan Melakukan Perencanaan Untuk Setiap Tugas Yang Akan Diberikan	82
Tabel 4.36	Karyawan Selalu Menyiapkan Pekerjaan Sesuai Dengan Kegiatan Yang Direncanakan	83
Tabel 4.37	Karyawan Selalu Memiliki Ide-ide Atas Pekerjaan Yang Salah....	83
Tabel 4.38	Karyawan Mengerjakan Tugas Dengan Hasil Yang Maksimal	84
Tabel 4.39	Hasil Yang Dikerjakan Karyawan Sudah Sesuai Standar Produktivitas.....	85
Tabel 4.40	Uji validitas Disiplin (X1)	86
Tabel 4.41	Uji Validitas (X2) Motivasi.....	86
Tabel 4.42	Uji Validitas Kepemimpinan (X3)	87
Tabel 4.43	Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)	87
Tabel 4.44	Uji Reliabilitas (X1) Disiplin	88
Tabel 4.45	Uji Reliabilitas (X2) Motivasi	88
Tabel 4.46	Uji Reliabilitas (X3) Kepemimpinan	89
Tabel 4.47	Uji Reliabilitas (Y) Produktifitas Kerja.....	89
Tabel 4.48	Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	91
Tabel 4.49	Uji Multikolinearitas	92
Tabel 4.50	Regresi Linier Berganda.....	94
Tabel 4.51	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	96
Tabel.4.52	Uji Simultan Uji F	97
Tabel 4.53	Uji Koefisien Deterinasi (R ²).....	98

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi TP. Mabar Feed Indonesia	54
Gambar 4.2 Histogram Normalitas	89
Gambar 4.3 P-Plot Uji Normalitas	90
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedasitas.....	93

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan kepada kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal skripsi ini. Adapun proposal skripsi ini berjudul: Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia. Pada kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Samrin, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian ini serta memberikan saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi lebih baik.
5. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si., CPHCM., CHCBP., CHCM selaku pembimbing II saya yang memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan proposal skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama peneliti di bangku kuliah sampai dengan selesai.

7. Kepada Pihak Perusahaan PT. Mabar Feed Indonesia yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Orangtua tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan yang luar biasa kepada penulis sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan dan menyelesaikan proposal skripsi ini dengan baik.
9. Seluruh teman-teman mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dukungan dan dorongan sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal skripsi ini

Medan, 10 Maret 2022

Penulis

(Lucsy Yusani Br P.A)

Npm. 1715310159

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan , karyawan, dan masyarakat, Hasibuan (2016).

Penelitian ini di lakukan pada salah satu perusahaan yang terletak di Kota Medan, yakni PT Mabar Feed Indonesia dimana perusahaan ini merupakan salah satu perseroan dalam bidang industri pakan ternak, pakan ikan, pakan udang dan hewan lainnya di Medan, provinsi Sumatera Utara. PT Mabar Feed Indonesia berawal dari perusahaan kecil dengan nama Perusahaan Pakan ternak “MABAR”. Produk utama perseroan antara lain seperti pakan ayam dan pakan ikan/udang yang volume penjualannya dari Tahun ke Tahun mengalami peningkatan, dimana sampai akhir tahun 2019 mencapai 193. 170 ton.

Di era globalisasi Persaingan antar perusahann semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Dalam hal ini, perusahaan perlu tau bagaimana cara untuk menghadapi tantangan utama ini. Oleh sebab itu perusahaan perlu untuk menuntut produktivitas kerja yang tinggi dari karyawannya, termasuk hal nya pada PT. Mabar Feed Indonesia. Dalam Hal ini penulis memfokus kan pada tiga faktor menurut Menurut Sutrisno (2017:103) yakni, disiplin, motivasi dan kepemimpinan.

Berdasarkan dari hasil wawancara terhadap pihak perusahaan yang menjadi permasalahan pada PT. Mabar Feed Indonesia adalah karyawan yang kurang memiliki inisiatif untuk bertanggungjawab diluar pekerjaan umumnya, contoh karyawan yang kurang memiliki inisiatif yang tinggi untuk memimpin rapat jika tidak dan pemimpin, sehingga perilaku tersebut dapat menghambat jalannya rapat yang memiliki hasil yang maksimal untuk rencana kedepannya. Dan karyawan juga belum memiliki perubahan yang cepat ketika dinyatakan memiliki kesalahan saat datang penyelia untuk memeriksa pekerjaannya, dan hal ini juga dapat berdampak pada produktivitas kerja karena perlahan akan mengurangi tingkat produktivitas yang dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Rasa memiliki kedudukan yang lebih tinggi dari sebelumnya juga masih minim untuk para karyawan, karena mereka merasa jabatan mereka yang saat ini dipegang saja sudah cukup untuk mereka.

Perseroan menyadari sepenuhnya bahwa kinerja manajemen yang didukung sumber daya manusia yang handal dibidangnya merupakan faktor menentu keberhasilan suatu perusahaan. Kesemuanya ini merupakan keunggulan

perseroan yang harus diupayakan peningkatannya sehingga komitmen untuk “mengutamakan kualitas produk dan kepuasan konsumen”, dapat terus terjaga.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kedisiplinan, motivasi dan kepemimpinan kerja di PT. Mabar Feed Indonesia, Kota Medan Deli, Sumatera Utara dilakukan prasurevey dengan menyebarkan kuesioner sementara, yang terdiri dari beberapa indikator tentang kedisiplinan, motivasi dan kepemimpinan kerja kepada 73 orang karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner diperoleh data pada tabel berikut:

Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai sebuah hubungan antara keluaran (barang-barang) atau jasa dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas kerja Menurut Sutrisno (2017:100) adalah rasio antara pengeluaran dan pemasukan dalam satuan waktu tertentu dengan didukung oleh sikap mental seseorang yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini akan lebih baik dari hari kemarin. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Berikut ini adalah hasil *Pra-Survey* mengenai Produktivitas terhadap 73 orang karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia, terdapat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Pra Survey Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah karyawan menguasai bidang pekerjaan yang karyawan kerjakan saat ini ?	32	43,83	41	56,16
2	Apakah tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan ?	52	71,23	21	28,76
3	Apakah yang menjadi ukuran produktivitas kerja telah diketahui oleh seluruh karyawan ?	49	67,12	24	32,87

Sumber: Diolah oleh peneliti tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil *pra-survey* menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan terhadap PT. Mabar Feed Indonesia masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari sebagaimana karyawan belum sepenuhnya menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini, selain itu karyawan juga belum melaksanakan penuh tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia.

Adapun faktor yang mempengaruhi Produktivitas karyawan. yakni faktor disiplin. Pada dasarnya para karyawan yang bekerja cenderung memiliki kedisiplinan yang sangat patuh pada setiap aturan dan ketentuan yang diberikan oleh perusahaan. Dan para pelanggar disiplin biasanya hanya sebagian kecil dari karyawan yang berada di perusahaan tersebut yang melanggar. Ketika perusahaan gagal menghadapi karyawan yang bermasalah efek negatif kepada para karyawan lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul. Masalah disiplin yang umumnya yang ditimbulkan para karyawan bermasalah antara lain absensi, bolos, difisiensi produktivitas, alkoholisme, dan ketidak patuhan ketidakpatuhan. Ketika karyawan terus bermasalah dalam bidang kedisiplinan maka perlu ada tindakan penegakan disiplin midel pendekatan disiplin progresif. Pendekatan disiplin model progresif bertujuan untuk membentuk

pribadi karyawan yang benar-benar memiliki mentabilitas yang perlu penanganan serius dan dengan pendekatan yang progresif.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. (Handoko,2016:208). Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berikut ini adalah hasil *Pra-Survey* mengenai disiplinterhadap 73 orang karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia, terdapat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 *Pra-Survey* Variabel Kedisiplinan Kerja (X₁)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Masih ada karyawan yang tidak disiplin pada waktu jam kerja ?	53	72,60	20	27,39
2	Seberapa besar niat karyawan merubah perilaku setelah melakukan kesalahan dan mendapatkan teguran lisan dari penyelia?	34	46,57	39	53,42
3	Apakah karyawan selalu menjaga berbagai standar kelompok agar tetap konsisten dan efektif dalam jam bekerja ?	39	53,42	34	46,57

Sumber: Diolah oleh peneliti tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa masih ada karyawan yang tidak disiplin pada waktu jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal lainnya sebagian besar karyawan belum menerapkan perubahan perilaku setelah mendapatkan teguran langsung dari penyelia saat melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Selain itu dapat dilihat pada tabel diatas bahwa karyawan

juga selalu menjaga berbagai standar kelompok agar tetap konsisten dan efektif pada saat jam kerja berlangsung

Selain faktor disiplin yang adapun faktor motivasi. Motivasi Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Berikut ini adalah hasil *Pra-Survey* mengenai *Motivasi* terhadap 73 orang karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia, terdapat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 *Pra-Survey* Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah karyawan sudah memiliki haknya untuk mendapatkan fasilitas kerja yang lengkap?	41	56,16	32	43,83
2	Apakah karyawan merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaannya?	40	54,79	33	45,20
3	Apakah kurangnya motivasi kerja karyawan di lingkungan kerja masing-masing ?	29	39,72	44	60,27

Sumber: diolah oleh peneliti tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa dalam perusahaan ini terdapat hampir semua karyawan sudah mendapatkan fasilitas kerja yang lengkap, hanya saja kurangnya motivasi kerja karyawan di lingkungan kerja masing-masing.

Selain pengaruh dari kedisiplinan dan motivasi kerja, kepemimpinan juga berperan besar dalam pekerjaan karena peran dari pemimpin sangatlah

penting. Peran seorang pimpinan dimaksud adalah partisipasi dari pimpinan terhadap karyawannya dalam pekerjaannya. Kepemimpinan adalah kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan, Fahmi (2017:15).

Berikut ini adalah hasil *Pra-Survey* mengenai kepemimpinan terhadap 73 orang karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia, terdapat pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4 *Pra- Survey* Variabel Kepemimpinan Kerja (X₃)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah karyawan berinisiatif memimpin dalam pertemuan bila tidak ada yang memimpin atau mengarahkan?	31	42,46	42	57,53
2	Apakah pemimpin menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan menyusun tugas kerja?	34	46,57	39	53,42
3	Apakah pemimpin memperhatikan konflik jika terjadi pada karyawan?	43	58,90	30	41,09

Sumber: Diolah oleh peneliti tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa tingkat kepemimpinan terbilang masih rendah karena karyawan kurang memiliki inisiatif dalam memimpin pertemuan bila tidak ada yang memimpin atau mengarahkan. Sehingga belum terbentuk keberanian untuk memimpin

Adapun dari uraian latar belakang masalah dalam penelitian diatas, penulis sangat tertarik dan ingin untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul mengenai, **“PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN**

TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. MABAR FEED INDONESIA”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan Latar Belakang diatas, beberapa masalah yang diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Mengenai Kedisiplinan kerja

Masih terdapat karyawan yang tidak disiplin pada waktu jam kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

2. Mengenai Motivasi kerja

Kurangnya motivasi kerja karyawan di lingkungan kerja masing-masing.

3. Mengenai Kepemimpinan kerja

Pemimpin kurang memberikan motivasi pada karyawan untuk lebih inisiatif dalam bekerja.

4. Mengenai Produktivitas Kerja

Karyawan kurang menguasai bidang pekerjaan yang karyawan kerjakan saat ini.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Pada penelitian ini, Peneliti membatasi pada variabel X_1 yaitu terkait dengan kedisiplinan tentang absensi kedatangan karyawan, jam pulang dan jam istirahat dengan tepat waktu, dan taat terhadap aturan perusahaan. Pada variabel X_2 yaitu terkait dengan motivasi fasilitas-fasilitas kerja dan kenyamanan lingkungan kerja karyawan dan naluri karyawan untuk

berprilaku guna mencapai tujuan perusahaan dan kemauan dalam membentuk keahlian karyawan untuk bekerja. Pada X_3 yaitu terkait kepemimpinan tentang stabilitas emosi, hubungan interaksi pada karyawan dalam bekerja dan pada Y terkait Produktivitas kerja tentang kemampuan karyawan melaksanakan tugas dan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan identifikasi masalah yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penelitian hanya membatasi dari kedisiplinan, motivasi, kepemimpinan, terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Mabar Feed Indonesia.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerjakaryawan pada PT Mabar Feed Indonesia ?
- b. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Feed Indonesia ?
- c. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerjakaryawan pada PT Mabar Feed Indonesia?
- d. Apakah disiplin, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Feed Indonesia?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mabar Feed Indonesia
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mabar Feed Indonesia
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mabar Feed Indonesia
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Feed Indonesia

2. Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi organisasi, berharap dengan adanya hasil penelitian ini, instansi dapat memperoleh manfaat yang dapat dijadikan referensi dan panduan untuk meningkatkan disiplin, motivasi, kepemimpinan kerja karyawan.

- b. Bagi peneliti, dengan adanya penelitian ini, berharap dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh disiplin, motivasi, kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain, diharapkan penulis ini dapat memberikan masukan dan menjadi referensi yang berarti akademis dan pihak-pihak lain yang melakukan penelitian tentang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin, motivasi, kepemimpinan, terhadap produktivitas kerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Didalam penelitian ini penulis memilih salah satu penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini. Berikut adalah salah satu penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Siti Puryandani (2019) dengan judul pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Area Layanan Mikro di PT. Bank Jateng Cabang Pemalang. Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kepemimpinan, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Mabar Feed Indonesia.

1. Variabel Penelitian

Dari penelitian terdahulu diketahui menggunakan 3(tiga) variabel bebas yaitu disiplin (X_1), motivasi (X_2), pengalaman kerja (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). Sedangkan dalam penelitian ini penulis menggunakan 3(tiga) variabel bebas yaitu disiplin (X_1), motivasi (X_2), kepemimpinan (X_3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y).

2. Jumlah Observasi

Diketahui jika penelitian terdahulu menggunakan populasi dan sampel sebanyak 36 orang. Sedangkan didalam penelitian ini penulis menggunakan populasi dan sampel yang menjadi sampel penelitian ini sebanyak 73 orang karyawan .

3. Waktu Penelitian

Diketahui jika penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan di Area Layanan Mikro di PT. Bank Jateng Cabang Pemalang. Sedangkan penelitian ini dilakuan di PT Mabar Feed Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh semua komponen serta unsur suatu organisasi, dan bahwa meningkatkan produktivitas kerja merupakan “unsur semua orang dalam organisasi, upaya meningkatkan produktivitas kerja mutlak perlu didasarkan pada berbagai postulat sebagai landasan dan titik tolak berpikir dan bertindak.

Menurut Sutrisno (2017:100) produktivitas kerja adalah rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu dengan didukung oleh sikap mental seseorang yang mempubyai pandangan bahwa kehidupan hari ini akan lebih baik dari hari kemarin.

Menurut Hasibuan dalam Edyun (2016) produktivitas adalah meningkatnya *output* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

b. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2017:103) produktivitas yang tinggi adalah keinginan setiap perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang diketahui dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yakni:

- 1) Tingkat pendidikan
- 2) Keterampilan
- 3) Disiplin
- 4) Sikap dan etika kerja
- 5) Motivasi
- 6) Gizi dan Kesehatan
- 7) Tingkat penghasilan
- 8) Jaminan social
- 9) Lingkungan kerja
- 10) Iklim kerja
- 11) Teknologi
- 12) Sarana produksi
- 13) Kepemimpinan
- 14) Prestasi

c. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Sinugan (2017:126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerjasama untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.

- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk menyelesaikan misalnya pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya : promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karir.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- 7) Untuk mengetahui ketidakakuratan informal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

d. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, menurut Sutrisno (2017:104) diperlukan suatu indikator, yaitu :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini sangat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri ini dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dicapai.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Menurut (Handoko 2016:2018), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Latimer (dalam suoediono, 2017:87), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal dari persoalan disiplin.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimetjo (2016:89), faktor yang mempengaruhi disiplin adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Parakaryawan harus mematuhi segala peraturan yang berlaku, karyawan mendapat balas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan dengan jerih payah yang setimpal.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat berperan besar, karena dalam lingkungan perusahaan karyawan akan selalumemperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan kepada dirinya sendiri dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari

ucapannya, perbuatan serta sikap yang dapat mempertanggungjawabkan aturan disiplin yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka peralu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apa lagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Tujuan Disiplin.

Menurut Ellcccen G White, disiplin mempunyai tujuan sebagai berikut.

- 1) Perintah atas diri
- 2) Menaklukan kuasa kemauan
- 3) Memperbaiki kebiasaan-kebiasaan
- 4) Mengajarkan menghormati orang tua dan ilahi
- 5) Penurutan atas dasar prinsip
- 6) Menghancurkan benteng setan

d. Indikator Disiplin

Menurut Handoko 2016:208-211 indikator disiplin terdiri dari :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat di cegah

2. Disiplin Korektif

Disiplin korekti adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut

Sasaran pendisiplinan korektif secara ringkas adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki pelanggar
2. Untuk menghalangi para karyawan yang lai melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa
3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif

3. Disiplin Progresif

Perusahaan bias menetapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, artinya memberikan hukuman-hukuman yang yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang

Sistem disiplin progresif secara ingkas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Teguran secara lisan oleh penyelia
2. Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia
3. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
4. Skorsing satu minggu atau lebih lama
5. Diturunkan pangkatnya (demosi)
6. Dipecat

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah segala sesuatu yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya untuk hasil yang baik. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan.

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kehidupan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja. Apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- (1) Memperoleh kompensasi yang memadai;
- (2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan
- (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang

lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengukuran.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengukuran itu dapat meliputi hal-hal:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerjanya yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa memuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan, dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

c. Tujuan Motivasi

Terdapat beberapa tujuan motivasi menurut Malayu (2015:146) antara lain :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 4) Mengefektifkan pengadaan karyawan.

d. Indikator motivasi

Menurut Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

- 1). Balas Jasa yang dimana karyawan berhak menerima sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang karena jasa karyawan diperlukan/ dilibatkan dalam organisasi dalam perusahaan.
- 2). Kondisi kerja Kondisi atau keadaan lingkungan kerja sangatlah berpengaruh bagi karyawan untuk melangsungkan kegiatan dalam pekerjaannya, maka dari itu kondisi kerja/ lingkungan kerja

karyawan sangat dibutuhkan kenyamanan dan keamanan demi mencapai pekerjaan yang maksimal.

- 3). Fasilitas kerja karyawan sangatlah dibutuhkan kelengkapannya dan semua fasilitas itu di perlukan untuk mendukung untuk kelancaran pekerjaan karyawan. Jika fasilitas terpenuhi maka pekerjaan terselesaikan dengan maksimal.
- 4). Prestasi kerja pada setiap karyawan tentulah berbeda-beda dalam pencapaiannya, karena pada umumnya setiap manusia berbeda-beda tingkat kepuasannya terhadap apapun baik di dalam pekerjaan.
- 5). Pengakuan dan pernyataan dari atasan sangatlah berpengaruh bagi karyawan untuk menilai apakah sudah dilakukan apakah belum.
- 6). Pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan itu sendiri akan menjadi motivasi yang besar bagi karyawan yang lainnya untuk melakukan hal yang sama demi mencapai pekerjaan yang maksimal.
- 7) Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

4. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sekumpulan bidang riset dan juga satu keterampilan yang sangat praktis untuk mencakup kemampuan seseorang atau sebuah organisasi yang ada untuk berani memimpin dan membimbing orang yang ada di bawahannya atau setaranya.

Menurut Fahmi (2017:15), kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan Personal

Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar. Sebaliknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya akan menjadi pemimpin dengan kemampuan yang standar pula. Dengan demikian antara potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua

hal tidak terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin.

2) Faktor Jabatan

Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

3) Faktor Situasi dan Kondisi

Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiusitas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spritual adalah hal yang sangat signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilah dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak.

c. Tujuan Kepemimpinan

1) Sarana untuk Mencapai Tujuan

Kepemimpinan adalah sebuah sarana yang penting dalam mencapai tujuan. Kita dapat mengetahui jiwa kepemimpinan seseorang dengan memperhatikan bagaimana cara untuk mencapai tujuan dan apakah tujuannya tersebut tercapai atau tidak.

2) Memotivasi Orang Lain

Selain untuk mencapai tujuan, kepemimpinan juga memiliki tujuan yang lain yaitu untuk membantu atau mengakomodasi orang lain menjadi lebih termotivasi, hal ini dilakukan dengan cara meningkatkan serta mempertahankan motivasi yang ada pada dalam diri mereka.

d. Indikator-indikator Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2017:15) ada beberapa indikator dalam memahami tentang kepemimpinan, yaitu:

1) Stabilitas Emosi

Emosi merupakan reaksi individu, baik secara emosi maupun fisik, dapat diprediksi dan tidak mengejutkan. Seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.

2) Hubungan Manusia

Mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia. Proses interaksi yang dilakukan manusia berupa komunikasi persuasif yang melibatkan psikologi, perasaan, dan pikiran manusia.

3) Motivasi Pribadi

Keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, memiliki komitmen yang tinggi, bertanggung jawab, bijaksana, bisa diandalkan dengan baik dan dapat memotivasi diri sendiri.

4) Kemampuan Komunikasi

Mempunyai kecakapan berkomunikasi untuk mengarahkan karyawan terus maju dan berkembang serta mampu mengkomunikasikan pikiran, ide, perasaan dan keinginan.

B. Penelitian Sebelumnya

Dasar dan landasan dibutuhkan dalam penelitian untuk mempermudah penelitian. Maka dari itu penelitian terdahulu sangat dibutuhkan untuk membantu peneliti selanjutnya demi dapat mengembangkan hasil hasil yang sudah diteliti sebelumnya. Dan peneliti sebelumnya berguna juga untuk memperkuat hasil peneliti selanjutnya.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Penelitian dan tahun	Judul penelitian	Variabel Bebas	Variabel terikat	Teknik analisis	Hasil
1	Shannon Cecilia Y Assagaf (2015)	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai dinas pendapatan daerah	Disiplin, motivasi dan semangat kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear berganda	Hasil penelitian secara simultan disiplin, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap

		kota manado				produktivitas kerja.
2	Yulia Andin (2019)	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV(PERSERO) Unit Usaha Perbatu	Disiplin kerja	Produktivitas kerja	Respoden	Hasil pengujian secara simultan diperoleh $262.880 > 2.31$ yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3	Roni Faslah (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk	Motivasi Kerja dan disiplin kerja	Produktivitas kerja	Pendekatan kolerasi	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan
4.	Arif Yusuf Hamali (2013)	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja: studi kasus pada PT. X Bandung	Motivasi	Produktivitas kerja	Sampling Deskriptif Asosisiatif	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT X Bandung dengan koefisien korelasi = 0,510.
5.	Denok Sunarsi (2018)	Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi	Motivasi dan disiplin	Produktivitas kerja	Sampling	Variable motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi
6.	Mufti Aspiyah(2016)	Pengaruh disiplin kerja , Lingkungan kerja dan pelatihan pada produktivitas kerja	Disiplin kerja, dan pelatihan lingkungan kerja	Produktivitas kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan.
7.	Mardjan Dunggio (2013)	Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sulawesi Utara.	Semangat dan disiplin kerja	Produktivitas kerja	Deskriptif Metode Regresi Linier berganda	Hasil penelitian secara simultan Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (persero)

						cabng Sulawesi Utara.
8.	Margareta E Harimisa (2013)	Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Sario Kota Manado.	Kepemimpinan dan motivasi kerja	Produktivitas kerja	Responden	Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas kerja para pegawai.
9	Agus (2018)	Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TELKOM INDONESIA Tbk, CABANG MAKASAR	Motivasi	Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. TELKOM INDONESIA Tbk, CABANG MAKASAR
10	Nilawati Fiernaningsih dan Pudji Herijanto (2019)	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PG.KREBET BARU MALANG	Disiplin	Produktivitas Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PG.KREBET BARU MALANG,

Sumber: Diolah oleh peneliti tahun 2021

C. Kerangka Konseptual

Model konsep tentang bagaimana hubungan teori dengan beberapa faktoryang telah didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting merupakan pengertian dari Kerangka Konseptual, Sugiyono (2017:60).

1. Hubungan Disiplin (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Menurut (Handoko 2016:2018), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

2. Hubungan Motivasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

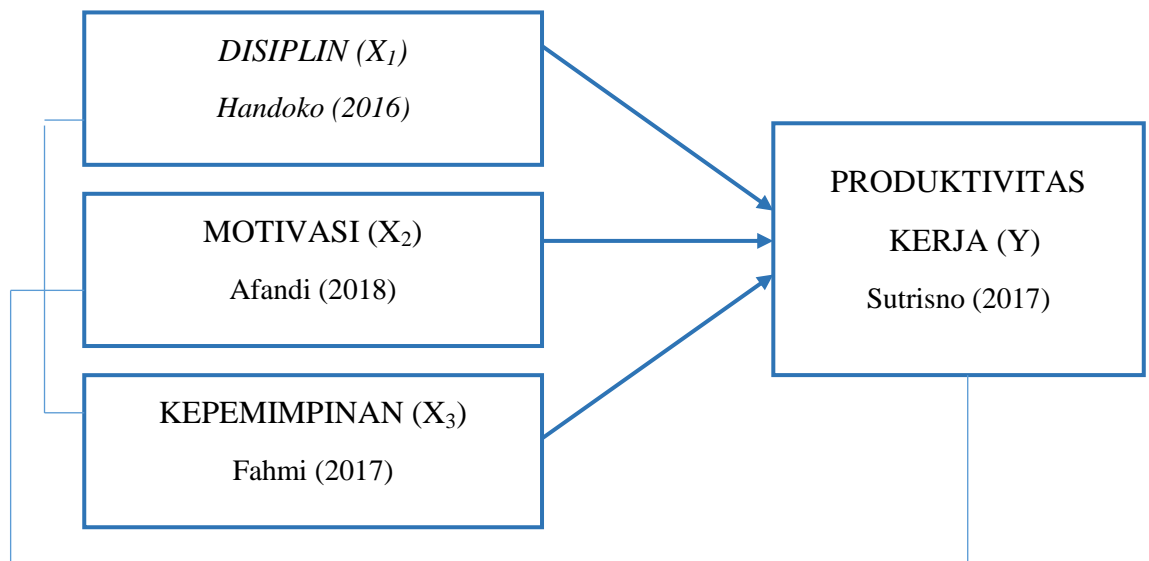
3. Hubungan Kepemimpinan (X_3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Menurut Fahmi (2017:15), kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

4. Pengaruh Disiplin (X_1), Motivasi (X_2), Kepemimpinan (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Menurut Sutrisno (2017:100) produktivitas kerja adalah rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu dengan didukung oleh sikap mental seseorang yang mempubyai pandangan bahwa kehidupan hari ini akan lebih baik dari hari kemarin.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka hubungan loyalitas karyawan, kemampuan dan lingkungan kerja dapat disajikan kedalam bentuk kerangka konseptual yang di rangkum dalam gambar bagan sebagai berikut ini



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah oleh peneliti tahun 2021

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap suatu masalah yang sifatnya praduga dan harus dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian. Dugaan sementara atau jawaban sementara suatu permasalahan penelitian sampai penelitian tersebut memiliki penyelesaian yang terakurat dan memiliki data-data yang lengkap terkumpul (Suharsimi Arikunto)

Maka berdasarkan uraian diatas, dapat diumumkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis H1: Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerjakaryawan di PT Mabar Feed Indonesia

Hipotesis H2: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerjakaryawan di PT Mabar Feed Indonesia

Hipotesis H3: Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerjakaryawan di PT Mabar Feed Indonesia

Hipotesis H4: Disiplin, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerjakaryawan di PT Feed Indonesia

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan data penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2017:8) adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian.

Penelitian ini membahas tentang pengaruh disiplin, motivasi, kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian ini di PT. Mabar Feed Indonesia, Jalan Rumah Potong Hewan No. 44, Kel. Mabar, Kec. Medan Deli, Medan, Medan 20242.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

		2021- 2022																											
No.	Kegiatan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan judul	■	■	■	■																								
2	Observasi awal				■	■	■	■	■																				
3	Penulisan proposal									■	■	■	■																
4	Revisi												■	■	■	■	■												
5	Seminar proposal																■												
6	Pengumpulan data																				■								
7	Pengolahan data																								■				
8	Penulisan skripsi																												■
9	Revisi skripsi																												■
10	Meja hijau																												■

Sumber: Diolah oleh peneliti tahun 2021

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2016:135) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek /subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 266 responden.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2017:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengikuti rumus slovin adalah formula untuk menghitung jumlah sampel minimal jika perilaku sebuah populasi belum diketahui secara pasti.

Dalam penelitian ini diketahui jika jumlah populasi sebanyak 266 orang karyawan. Setelah dilakukan penghitungan dengan menggunakan rumus slovin maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 73 sampel yang merupakan karyawan dari PT.Mabar Feed Indonesia.

Rumus Slovin :

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (10%)

3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer, yang dimana pengertian data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh dari sumber aslinya yang berupa wawancara, angket dan melakukan observasi langsung.

4. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini merupakan 73 orang karyawan yang bekerja di PT.Mabar Feed Indonesia. Sistemnya ialah para karyawan (responden) diberikan kuisisioner yang berisikan beberapa pertanyaan dan akan dijawab langsung oleh setiap karyawan (responden) dengan sejujurnya. Kejujuran jawaban dari setiap karyawan (responden) akan mempengaruhi tingkat kualitas hasil penelitian.

D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Sugiyono (2018:55) Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : Disiplin (X_1), Motivasi (X_2), Kepemimpinan (X_3) dan satu variabel terikat yaitu: Produktivitas Kerja (Y).

a. Variabel Dependen (Y)

Pengertian variabel dependen menurut Sugiyono (2018:39) Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen (Y) atau vaiabel terikat pada penelitian ini adalah Produktivitas kerja (Y).

b. Variabel Independen (X)

Pengertian variabel independen menurut Sugiyono (2018:39) Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen), yang disimbolkan denga simbol (X). Variabel independen (X) atau variabel bebas pada penelitian ini adalah :

- 1) Disiplin (X_1)
- 2) Motivasi (X_2)

3) Kepemimpinan (X_3)**2. Defenisi Operasional**

Definisi variabel merupakan semacam petunjuk kepada peneliti mengenai bagaimana cara-cara untuk mengukur suatu variabel. Apula definisi operasional yang merupakan sebuah informasi ilmiah yang sangat membantu para peneliti yang mungkin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Definisi operasional akan lebih baik jika dirangkum dari konsep teori dan defenisi atau gabungan dari keduanya yang ditemui dilapangan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No	Variabel	Defeni Operasional	Indikator	Skala
1	Produktivitas Kerja	Menurut Sutrisno (2017) produktivitas adalah rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu dengan didukung oleh sikap mental seseorang yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini akan lebih baik dari hari kemarin.	a. Kemampuan b. Meningkatkan hasil yang dicapai c. Semangat kerja d. Pengembangan diri e. Mutu f. Efisiensi (Sutrisno 2017:104)	Likert
2	Disiplin	Menurut (Handoko 2016:208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisional.	a. Disiplin preventif b. Disiplin korektif c. Disiplin progresif (Handoko 2016:208)	Likert
3	Motivasi	Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karenaterinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas	a. Balas jasa b. Kondisi kerja c. Fasilitas kerja d. Prestasi kerja e. Pengakuan dari atasan f. Pekerjaan itu	Likert

		dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.	sendiri Menurut Afandi (2018:23)	
4	Kepemimpinan	Menurut Fahmi (2017:15), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.	a. Stabilitas emosi b. Hubungan manusia c. Motivasi pribadi d. Kemampuan komunikasi Fahmi (2017:15),	Likert

Sumber: Diolah oleh peneliti tahun 2021

E. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2018:93) yang berpendapat bahwa skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, juga persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert.

Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert

No	Jawaban	Kode	Nilai Skor
1.	Sangat setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Ragu-Ragu	RR	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2018:93)

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Kuesioner

Suatu metode pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan dan akan dijawab oleh karyawan (responden) adalah pengertian dari metode kuisisioner. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

2. Wawancara

Wawancara merupakan menanyakan secara langsung kepada pihak perusahaan yang memiliki wewenang mengenai hal tersebut. Wawancara dilakukan kepada HRD di PT. Mabar Feed Indonesia.

3. Observasi

Observasi merupakan penelitian dahulu agar dapat mengetahui apa yang menjadi permasalahan di perusahaan tersebut sebelum melakukan penelitian selanjutnya.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Uji validitas dan uji realibilitas wajib dilakukan sebelum data di analisis dan di evaluasi.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut Sugiyono (2018:267) yang berpendapat tentang uji kelayakan atau uji validitas merupakan persamaan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner, setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2018:268) Uji reabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak real, tidak dapat diproses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang timpang, suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil- hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

- 1) Jika nilai *Cronbach Appha* $\alpha > 0,60$ maka reliable
- 2) Jika nilai *Cronbach Appha* $\alpha < 0,60$ maka tidak reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka perlu dilakukan pengujian dengan menggunakan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi akan dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Berikut uji asumsi klasik yang adakan digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut

Ghozali (2017:127) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki disstrubusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

a) Analisis Grafik

1) Histogram

Histogram ialah sebuah gambar variabel terikat sebagai sumbu vertical sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Diketahui jika data yang baik ialah data yang memiliki sebuah pola seperti distribusi normal, distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri ataupun menceng ke kanan. Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal.

2) Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)

Normal probability plot dengan mengidentifikasi, jika titik-titik data sesungguhnya menyebar berada disekitar garis diagonal maka data tersebut terdistribusi normal. Namun apabila data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal dapat disimpulkan jika data tidak terdistribusi normal.

b) Analisis Statistkn non-parametik Uji Kolmogrof-Smomov (KS)

Menurut Suliyanto (2011:75) dasar pengambilan keputusan dari analisis ini apakah model regresi memenuhi asumsi sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) > 0.05 maka nilai residual berdistribusi normal.
- 2) Apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) < 0.05 maka nilai residual berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antara variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan *Tolerance dan Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Ghazali(2017:36) tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi.

Asumsi dari *Tolerance dan Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Jika VIF > 10 dan nilai *Tolerance* $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika VIF < 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastitas

Menurut Ghazali (2017:49) heteroskedastitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabilanterjadi sebaliknyaab varian variabel pada model regresi memiliki

nilai yang sama maka disebut homoskedastitas. Untuk mendeteksi adanya masalah hetrodekedastitas dapat menggunakan metode analisis grafik. Metode grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghizali 2017:49). Dasar analisis metode ini yaitu:

- 1) Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur bergelombang, melebar, kemudian mrnyempit), maka menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastitas.

3. Uji Linear Berganda

Dalam penelitian ini teknik yang didigunakan adalah regresi linier berganda, yaitu tenik analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Model dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

A = Konstanta

β_1 - β_3 = Koefisienregresi

X_1 = Disiplin

X_2 = Motivasi

X_3 = Kepemimpinan

E = Error Term (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan pengecekannya. Jika asumsi atau dugaan tersebut dikhususkan mengenai populasi, umumnya mengenai nilai-nilai parameter populasi, maka hipotesis itu disebut dengan hipotesis statistik.

Uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji t.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t disebut juga uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) $H_0: b_1 = 0$, artinya independensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

$H_a: b_1 \neq 0$ artinya independensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2) $H_0: b_2=0$, artinya kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

$H_a: b_2 \neq 0$, artinya kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Adapun rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2014:184) dalam menguji hipotesis (Uji t) penelitian ini adalah:

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

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = thitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan ttabel

Kemudian menentukan model keputusan dengan menggunakan statistik uji t, dengan melihat asumsi sebagai berikut :

a) Interval keyakinan $\alpha = 0,005$

b) Derajat kebebasan = $n-2$

c) Dilihat hasil t_{tabel}

Hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan kriteris uji sebagai berikut :

1) Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2) Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Terima Ho (tolak Ha), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > a 5\%$.

Tolak Ho (terima Ha), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < a 5\%$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simulatan atau uji f ialah uji yang memiliki tujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y) (Ghozli, 2016:96). Adapun formulasi untuk uji simultan atau uji f menurut Sugiyono,(2018:192) adalah sebgai berikut, yakni:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - 1 - K)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Keterangan di atas menjelaskan bahwa koefisien korelasi berganda dan regresi akan diuji signifikansinya dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut ini:

Ho : Artinya bahwa variabel disiplin, motivasi, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Ha : Artinya bahwa variabel disiplin, motivasi, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Diketahui jika tingkat kepercayaan yang digunakan 95 persen (%) atau taraf signifikan 5% dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_a diterima dan H_0 ditolak, memiliki artinya bahwa variabel disiplin, motivasi, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak, memiliki arti bahwa variabel disiplin, motivasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2019:248) koefisien Determinasi ialah uji yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Uji Koefisien determinasi juga memiliki suatu kemampuan dimana variabel bebas yang berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Adapun dari nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil mendekati angka 0 maka dapat diartikan bahwa kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Berikut ini agar dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan variabel X terhadap variabel Y, dapat digunakan pedoman dari tabel 3.4 di bawah ini:

Tabel 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Tingkat Hubungan	Interval Koefisien
Sangat Rendah	0,00 – 0,199
Rendah	0,20 – 0,399
Sedang	0,40 – 0,599
Kuat	0,60 – 0,799
Sangat Kuat	0,80 – 1,000

Sumber: Sugiyono (2019:248)

Berikut ini untuk dapat mengetahui kontribusi dari variabel X terhadap variabel Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi.

Berikut ini adalah rumus koefisien determinasi:

$$\mathbf{KD = R^2 \times 100\%}$$

Keterangan:

KD = Nilai Koefisien determinasi

R² = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Mabar Feed Indonesia

PT. Mabar Feed Indonesia merupakan salah satu perseroan dalam bidang industri pakan ternak, pakan ikan, pakan udang dan hewan lainnya yang ada di Kota Medan, Propinsi Sumatera Utara. Lokasi pabrik dan kantor berada di Jl. Rumah Potong Hewan No.44 Mabar Medan 20242.

PT. Mabar Feed Indonesia berawal dari perusahaan kecil dengan nama Perusahaan Pakan Ternak “MABAR” didirikan oleh Bapak Rachman pada tahun 1976, kemudian berstatus sebagai Perusahaan penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) pada tahun 1989. Produk utama perseroan adalah pakan ayam dan ikan/udang yang volume penjualannya dari tahun ketahun mengalami peningkatan, dimana sapaai akhir tahun 2019 mencapai 193.170 ton. Prospek usaha perseroan tergantung kepada 2 (dua) hal yaitu :

- 1) Tingkat konsumsi perkapita / tahun atas telur daging ayam, ikan, sapi dan kambing/domba.

- 2) Populasi ternak ayam dan ikan/udang Produk yang dihasilkan perseroan dipasarkan melalui Poultry Shop, Agen dan langsung pada konsumen
- 3) (Peternak dan petambak) didukung oleh team pemasaran yang berpengalaman dengan kompetensi tinggi. Komponen terbesar bahan baku untuk memproduksi pakan ternak dan pakan ikan/udang adalah jagung bungkil kacang kedelai, dedak padi, bungkil kelapa, batu kapur, tepung ikan dan tepung terigu.

Perseroan menyadari sepenuhnya bahwa kinerja manajemen yang didukung sumber daya manusia yang handal dibidangnya merupakan faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Perseroan tersebut berupaya meningkatkan kualitas SDM nya melalui program pendidikan, pelatihan, pengembangan dan pelayanan kesejahteraan karyawan secara teknis, fungsional maupun managerial, yang sampai saat ini perseroan didukung oleh 266 orang karyawan/pegawai.

Kesemuanya ini merupakan keunggulan perseroan yang harus diupayakan peningkatannya sehingga komitmen untuk “mengutamakan kualitas produk dan kepuasan konsumen,” dapat terus terjaga.

b. Visi dan Misi PT. Mabar Feed Indonesia

Adapun visi dan misi dari PT. Mabar Feed Indonesia, yakni :

1) Visi

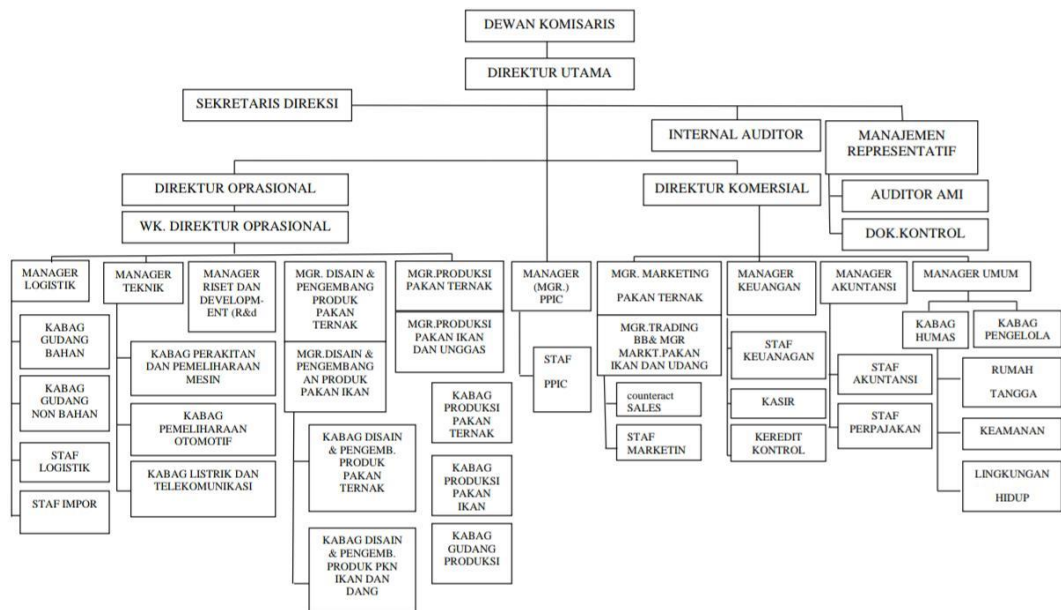
“ Menjadi Produsen Pakan Tingkat Nasional “

2) Misi

- a) Berusaha agar produk perusahaan bermutu standar diterima di pasar Nasional.
- b) Berorientasi pada diversifikasi produk, pelayanan berkualitas prima dan peningkatan customer value.
- c) Membina hubungan baik berkelanjutan dengan *supplier* dan lingkungan sosial.
- d) Memberikan nilai tambah berkelanjutan bagi *stakeholders internal*.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sarana yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena dengan melihat struktur organisasi maka dapat diketahui hubungan serta pemberian wewenang dan tanggung jawab dari setiap pegawai. Struktur organisasi PT. Mabar Feed Indonesia adalah struktur organisasi berdasarkan garis lurus yang dalam hal ini perintah datang dari pimpinan tertinggi.



GAMBAR 4.1 Struktur Organisasi TP. Mabar Feed Indonesia

Sumber: PT. Mabar Feed Indonesia

Pada struktur organisasi PT. Mabar Feed Indonesia memiliki wewenang dan tanggung jawab masing-masing jabatan sesuai dengan struktur organisasi perusahaan, yakni :

1) Dewan Komisaris

Dewan Komisaris adalah pemegang kekuasaan dan memiliki wewenang tertinggi dalam perusahaan.

2) Direktur Utama

Direktur Utama memiliki tugas memimpin dan mengawasi seluruh kegiatan operasional perusahaan sesuai dengan arah kebijakan umum yang telah ditetapkan sebagai tujuan perusahaan.

3) Sekertaris Direksi

Sekertaris Direksi memiliki tanggung jawab langsung kepada Direktur Utama dan membantu tugas Direktur Utama yang berhubungan dengan bidang administrasi.

4) Internal Auditor

Internal Auditor bertugas mengawasi dan menilai hal-hal yang berhubungan dengan internet perusahaan, seperti sistem akuntansi dan prosedur, ketepatan, kewajaran untuk memastikan perusahaan dalam kondisi stabil dan aman dalam rangka mencapai tujuan perusahaan

5) Manajemen Representatif

Manajemen Representatif bertugas atas implemetasi sistem manajemen mutu yang juga disebut *The International Organisational For Standardization (ISO)*. Perusahaan ini menerapkan ISO

9001:2000 dan mengimplementasikan kegiatan pemeliharaan dan peningkatan sistem manajemen mutu.

6) Direktur Operasional

Direktur Operasional memiliki tugas merencanakan dan merumuskan sistem produksi yang efisien, kualitas standar, juga menjamin pengadaan bahan bagi keberlanjutan kegiatan produksi. Direktur Operasional membawahi 6 (enam) jabatan manajer, yakni :

- a) Manager logistic
- b) Manajer tehnik
- c) manager riset dan development (R&D)
- d) Manajer Pengawasan Mutu
- e) Manajer Desain
- f) Pengembangan produk pakan ternak, manajer produksi pakan ternak.

7) Direktur Komersial

Direktur Komersial bertanggung jawab untuk merumuskan mengusulkan, maupun mengatur dan mengawasi pelaksanaan strategi terkait bidang keuangan akuntansi dan juga melakukan pembinaan ketenagakerjaan. Direktur Komersial membawahi 4 (empat) jabatan manajer yakni;

- a) Manajer Marketing Pakan Ternak
- b) Manajer Keuangan
- c) Manajer Akuntansi
- d) Manajer Umum

8) Manajer PPIC (*Production Planning and Inventory Control*)

Manajer PPIC Bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama dan bertugas merencanakan dan mengendalikan proses produksi agar berjalan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan perusahaan dan mengendalikan jumlah *inventory* (persediaan) agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan dalam menjalankan tugasnya manajer PPIC dibantu oleh Staf PPIC.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Mabar Feed Indonesia yang berjumlah sebanyak 73 orang karyawan yang memiliki status sebagai karyawan tetap. Karakteristik responden dalam penelitian ini akan menceritakan keadaan 73 orang responden yang meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir dan status responden. Adapun dari seluruh karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia ini memiliki status sebagai karyawan tetap.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	60	82.2	82.2	82.2
	Wanita	13	17.8	17.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Dari tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa karyawan PT. Mabar Feed Indonesia yang berjenis kelamin pria ada 60 orang dengan persentase (82.2%) dan yang berjenis kelamin wanita ada 13 orang dengan persentase (17.8%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

		Umur Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 Tahun	25	34.2	34.2	34.2
	26-30 Tahun	36	49.3	49.3	83.6
	31-35 Tahun	6	8.2	8.2	91.8
	35-40 Tahun	3	4.1	4.1	95.9
	41-45 Tahun	3	4.1	4.1	100.0
Total		73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Dari tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa karyawan PT. Mabar Feed Indonesia yang memiliki usia 21-25 tahun ada 25 orang dengan persentase (34,2%), yang memiliki usia 26-30 tahun ada 36 orang dengan Persentase (49.3%) yang memiliki usia 31-35 tahun ada 6 orang dengan Persentase (8.2%) yang memiliki usia 35-40 tahun ada 3 orang dengan Persentase (4.1%) dan yang memiliki usia 41-45 tahun ada 3 orang dengan Persentase (4.1%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	2	2.7	2.7	2.7
	1-3 Tahun	20	27.4	27.4	30.1
	3-4 Tahun	45	61.6	61.6	91.8
	5-6 Tahun	6	8.2	8.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Dari tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa karyawan PT. Mabar Feed Indonesia dengan lama bekerja < dari 1 tahun ada 2 orang dengan persentase (2.7%), lama bekerja 1-2 tahun ada 20 orang dengan

persentase (27.4%), lama bekerja 3-4 tahun ada 45 orang dengan persentase (61.6%) dan lama bekerja 5-6 tahun ada 6 orang dengan persentase (8.2%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SAM/SMK	53	72.6	72.6	72.6
	D3	6	8.2	8.2	80.8
	S1	14	19.2	19.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Dari tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa karyawan PT. Mabar Feed Indonesia yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK ada 53 orang dengan persentase (72.6%), karyawan yang memiliki pendidikan terakhir D3 ada 6 orang dengan persentase (8.2%) dan yang memiliki pendidikan terakhir S1 ada 14 orang dengan persentase (19.2%).

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Responden

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Responden

		Status Pernikahan Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lajang/Gadis	20	27.4	27.4	27.4
	Menikah	53	72.6	72.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Dari tabel 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa karyawan PT. Mabar Feed Indonesia yang memiliki status lajang/gadis ada 20 orang karyawan dengan persentase (27.4%) dan yang memiliki status menikah ada 53 orang karyawan dengan persentase (72.6%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga butir variabel bebas, adapun variabel-variabel tersebut seperti variabel disiplin, variabel motivasi dan variabel kepemimpinan. Untuk variabel terikat dalam penelitian ini menggunakan satu variabel yakni variabel produktivitas kerja. Adapun dalam proses penyebaran kuesioner yang memiliki butir-butir pertanyaan yang di dapatkan dari setiap variabel dalam penelitian ini dan setiap butir pertanyaan harus diisi oleh setiap responden. Berikut ini adalah jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh dan akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut ini.

a. Variabel Disiplin (X_1)

Variabel bebas pertama yakni variabel disiplin (X_1) dimana variabel ini memiliki tiga butir indikator yang terdiri dari disiplin preventif, korektif dan progresif. Dari tiga butir indikator, penelitian ini mendapatkan enam butir pertanyaan yang harus di jawab oleh responden dalam penelitian ini. Berikut adalah jawaban responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 s/d tabel 4.11.

Tabel 4.6 Masih Ada Karyawan Yang Tidak Disiplin Pada Waktu .

		Disiplin Preventif 1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5.5	5.5	5.5
	TS	2	2.7	2.7	8.2
	RR	40	54.8	54.8	63.0
	S	27	37.0	37.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan masih ada karyawan yang tidak disiplin waktu ada 4 orang yang

mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (5.5%), 2 orang yang mengataan tidak setuju dengan persentase (2.7%), 40 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (54.8%) dan 27 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (37.0%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Mabar Feed Indonesia tidak disiplin pada waktu yang telah ditentukan perusahaan.

Tabel 4.7 Karyawan Merubah Perilaku Ketika Melakukan Kesalahan

Disiplin Preventif 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	11.0	11.0	11.0
	TS	17	23.3	23.3	34.2
	RR	32	43.8	43.8	78.1
	S	16	21.9	21.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diliat bahwa yang mengatakan karyawan merubah perilaku ketika melakukan kesalahan ada 8 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (11.0%), 17 orang yang mengataan tidak setuju dengan persentase (23.3%), 32 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (43.8%) dan 16 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (21.9%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Mabar Feed Indonesia belum merubah pelilaku ketika melakukan kesalahan.

Tabel 4.8 Pemimpin Akan Bertindak Apabila Ada Karyawan Yang Melakukan Kesalahan

Disiplin Korektif 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	15.1	15.1	15.1
	TS	2	2.7	2.7	17.8
	RR	8	11.0	11.0	28.8
	S	52	71.2	71.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Pemimpin akan bertindak apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan ada 11 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (15.1%), 2 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (2.7%), 8 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (11.0%) dan 52 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (71.2%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Mabar Feed Indonesia Mengatakan jika pemimpin akan bertindak apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan.

Tabel 4.9 Karyawan Sangat Memahami Ketentuan Tata Cara Pelaksanaan Dari Setiap Peraturan Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan

Disiplin Korektif 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	11.0	11.0	11.0
	TS	2	2.7	2.7	13.7
	RR	29	39.7	39.7	53.4
	S	34	46.6	46.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan jika karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia memahami ketentuan tata cara pelaksanaan setiap peraturan yang ditetapkan dari perusahaan ada 8 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (11.0), 2 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (2.7%), 29 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (39.7%) dan 34 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (46.6%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan memahami ketentuan juga tata cara pelaksanaan setiap peraturan yang ditetapkan dari PT.Mabar Feed Indonesia.

Tabel 4.10 Pemimpin Memberikan Hukuman Atas Pelanggaran Yang Dilakukan Karyawan Tanpa Membedakan Jabatan

		Disiplin Progresif 1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	13.7	13.7	13.7
	TS	3	4.1	4.1	17.8
	RR	5	6.8	6.8	24.7
	S	55	75.3	75.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan pemimpin memberikan hukuman atas pelanggaran yang dilakukan karyawan tanpa membedakan jabatan ada 10 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (13.7%), 3 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (4.1%), 5 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (6.8%) dan 55 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (75.3%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia setuju jika pemimpin

memberikan hukuman atas pelanggaran yang dilakukan karyawan tanpa membedakan jabatan.

Tabel 4.11 Pemimpin Menegur Dan Memberikan Sanksi Dengan Cara Yang Bijaksan

Disiplin Progresif 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	8.2	8.2	8.2
	TS	4	5.5	5.5	13.7
	RR	23	31.5	31.5	45.2
	S	40	54.8	54.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Pemimpin menegur dan memberikan sanksi dengan cara yang bijaksan ada 6 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (8.2%), 4 orang yang mengataan tidak setuju dengan persentase (5.5%), 23 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (31.5%) dan 40 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (54.8%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebgaiian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia setuju jika pemimpin menegur dan memberikan sanksi dengan cara yang bijaksan.

b. Variabel Motivasi (X₂)

Variabel kedua kedua iya lah variabel disiplin (X₂) dimana variabel ini memiliki 4 butir indikator yang terdiri dari balas jasa, kondisi jasa, pengakuan atasan. Dari empat indikator, penelitian ini mendapatkan delapan butir pertanyaan yang harus dijawab responden dalam penelitian ini. Brikut adalah jawaban responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat diliat pada tabel 4.12 s/d tabel 4.19.

Tabel 4.12 Gaji Yang Diterima Karyawan Setiap Bulannya Telah Memenuhi Kebutuhan Hidup Sudah Sesuai Dengan Kualitas Pekerjaan

Motivasi Balas Jasa 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	11.0	11.0	11.0
	TS	17	23.3	23.3	34.2
	RR	32	43.8	43.8	78.1
	S	16	21.9	21.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan gaji yang diterima karyawan setiap bulannya telah memenuhi kebutuhan hidup sudah sesuai dengan kualitas pekerjaan ada 8 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (11.0%), 17 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (23.3%), 32 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (43.8%) dan 16 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (21.9%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Mabar Feed Indonesia merasa jika gaji yang diterima karyawan setiap bulannya setelah memenuhi kebutuhan hidup masih belum sesuai dengan kualitas pekerjaan.

Tabel 4.13 Tunjangan Keluarga Karyawan Yang Diberikan Perusahaan Selama Ini Belum Mencukupi Kebutuhan Keluarga Dirumah

Motivasi Balas Jasa 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	17	23.3	23.3	23.3
	TS	7	9.6	9.6	32.9
	RR	32	43.8	43.8	76.7
	S	17	23.3	23.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa jika tunjangan untuk keluarga yang diberikan oleh perusahaan masih belum mencukupi kebutuhan dirumah para karyawan ada 17 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (23.3%), 7 orang yang mengataan tidak setuju dengan persentase (9.6%), 32 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (43.8%) dan 17 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (23.3%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebgaaian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia merasa jika tunjangan untuk keluarga karyawan yang diberikan perusahaan selama ini belum mencukupi kebutuhan keluarga dirumah.

Tabel 4.14 Perusahaan Memberikan Keleluasaan Kepada Karyawan Untuk Menyelesaikan Pekerjaanya

Motivasi Kondisi Kerja 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	8.2	8.2	8.2
	TS	17	23.3	23.3	31.5
	RR	26	35.6	35.6	67.1
	S	22	30.1	30.1	97.3
	SS	2	2.7	2.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakanPerusahaan memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaanyaada 6 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (8.2%), 17 orang yang mengataan tidak setuju dengan persentase (23.3%), 26 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (35.6%), 22 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (30.1%) dan 2 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase

(2,7%) Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia mengatakan jika perusahaan tidak memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.15 Karyawan Nyaman Dengan Lingkungan Pekerjaannya

Motivasi Kondisi Kerja 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	8.2	8.2	8.2
	TS	1	1.4	1.4	9.6
	RR	35	47.9	47.9	57.5
	S	29	39.7	39.7	97.3
	SS	2	2.7	2.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Karyawan nyaman dengan lingkungan pekerjaannya ada 6 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (8.2%), 1 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (1.4%), 35 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (47.9%), 29 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (39.7%) dan 2 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (2.7%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia mengatakan jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaannya

Tabel 4.16 Karyawan Diberikan Peluang Untuk Mewujudkan Potensi Diri Dalam Mencapai Produktivitas Kerja

Motivasi Prestasi Kerja 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	8.2	8.2	8.2
	TS	2	2.7	2.7	11.0
	RR	32	43.8	43.8	54.8
	S	33	45.2	45.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021).

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa yang jika PT.Mabar Feed Indonesia memberikan peluang untuk para karyawan agar dapat mewujudkan potensi diri untuk mencapai produktivitas kerja ada 6 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (8.2%), 2 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (2.7%) 32 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (43.8%) dan 33 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (45.2%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia mengatakan PT. Mabar Feed Indonesia mendukung karyawan untuk mewujudkan potensi diri untuk mencapai produktivitas kerja dengan memberikan peluang kepada karyawan.

Tabel 4.17 Karyawan Berprestasi Mendapatkan Promosi Jabatan

Motivasi Prestasi Kerja 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	13	17.8	17.8	17.8
	TS	13	17.8	17.8	35.6
	RR	18	24.7	24.7	60.3
	S	29	39.7	39.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Karyawan berprestasi mendapatkan promosi jabatan ada 13 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (17.8%), 13 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (17.8%), 18 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (24.7%) dan 29 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (39.7%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia mengatakan setuju jika perusahaan Karyawan berprestasi mendapatkan promosi jabatan.

Tabel 4.18 Karyawan Termotivasi Untuk Memiliki Jabatan Yang Meningkat

		Motivasi Pengakuan Dari Atasan 1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	14	19.2	19.2	19.2
	TS	23	31.5	31.5	50.7
	RR	26	35.6	35.6	86.3
	S	10	13.7	13.7	100.0
Total		73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Karyawan termotivasi untuk memiliki jabatan yang meningkat ada 14 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (19.2%), 23 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (31.5%), 26 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (35.6%) dan 10 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (13.7%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia mengatakan jika masih ada karyawan yang belum termotivasi untuk memiliki jabatan yang meningkat

Tabel 4.19 Adanya Saling Hormat Menghormati Dan Saling Mempercayai Antara Sesama Teman Selama Bekerja Di Perusahaan

Motivasi Pengakuan Dari Atasan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.1	4.1	4.1
	TS	10	13.7	13.7	17.8
	RR	16	21.9	21.9	39.7
	S	44	60.3	60.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat dilihat jika karyawan pada PT.Mabar Feed Inodnesia saling menghormatin dan saling percaya sesama rekan kerja yang ada di perusahaan ada 3 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (4.1%), 10 orang yang mengataan tidak setuju dengan persentase (13.7%), 16 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (21.9%) dan 44 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (60.3%). Jawaban ini menggambarkan bahwa hubungan sesama karyawan pada PT.Mabar Feed Indonesia cukup baik.

c. Variabel Kepemimpinan (X₃)

Variabel bebas ketiga yakni variabel kepemimpinan (X₃) dimana variabel ini memiliki empat butir indikator yang terdiri dari stabilitas emosi, hubungan manusia, motivasi pribadi, kemampuan komunikasi. Dari keempat butir indikator, dalam penelitian ini mendapatkan delapan pertanyaan yang harus dijawab oleh responden dalam penelitian ini. Berikut adalah jawaban responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat diliat pada tabel 4.20 s/d tabel 4.27.

Tabel 4.20 Pemimpin Yang Mudah Emosi Dan Susah Mengontrol Emosi Saat Karyawan Melakukan Kesalahan

Kepemimpinan Stabilitas Emosi 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	8.2	8.2	8.2
	TS	24	32.9	32.9	41.1
	RR	26	35.6	35.6	76.7
	S	17	23.3	23.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Pemimpin yang mudah emosi dan susah mengontrol emosi saat karyawan melakukan kesalahan ada 6 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (8.2%), 24 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (32.9%), 26 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (35.6%) dan 17 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (23.3%). Jawaban ini menggambarkan bahwa beberapa karyawan PT.Mabar Feed Indonesia merasa jika pemimpin dapat mengontrol emosinya saat karyawan melakukan kesalahan.

Tabel 4.21 Pemimpin Memberikan Hukuman/Sanksi Yang Berat Untuk Karyawan

Kepemimpinan Stabilitas Emosi 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	TS	32	43.8	43.8	45.2
	RR	19	26.0	26.0	71.2
	S	21	28.8	28.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Pemimpin memberikan hukuman/ sanksi yang berat untuk karyawan ada

1 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (1.4%), 32 orang yang mengataan tidak setuju dengan persentase (43.8%), 19 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (26.0%) dan 21 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (28.8%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebgaaian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia mengatakan jika peimpin tidak memberikan hukuman/sanksi yang berat kepada karyawan ketika melakukan kesalahan.

Tabel 4.22 Pemimpin Tidak Membuat Batasan Komunikasi Dengan Karyawan

Kepemimpinan Hubungan Manusia 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.1	4.1	4.1
	TS	4	5.5	5.5	9.6
	RR	25	34.2	34.2	43.8
	S	41	56.2	56.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Pemimpin tidak membuat batasan komunikasi dengan karyawan ada 3 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (4.1%), 4 orang yang mengataan tidak setuju dengan persentase (5.5%), 25 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (34.2%) dan 41 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (56.2%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebgaaian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia mengatakan jika Pemimpin tidak membuat batasan komunikasi dengan karyawan

Tabel 4.23 Pemimpin Memiliki Hubungan Yang Baik Dengan Karyawan Dalam Pekerjaan

Kepemimpinan Hubungan Manusia 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	8.2	8.2	8.2
	TS	2	2.7	2.7	11.0
	RR	35	47.9	47.9	58.9
	S	30	41.1	41.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Pemimpin memiliki hubungan yang baik dengan karyawan dalam pekerjaan ada 6 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (8.2%), 2 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (2.7%), 35 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (47.9%) dan 30 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (41.1%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia mengatakan jika Pemimpin memiliki hubungan yang baik dengan karyawan dalam pekerjaan.

Tabel 4.24 Pemimpin Memberi Arahan Agar Pemikiran Karyawan Meningkat

Kepemimpinan Motivasi Pribadi 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	TS	30	41.1	41.1	42.5
	RR	21	28.8	28.8	71.2
	S	20	27.4	27.4	98.6
	SS	1	1.4	1.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Pemimpin memberi arahan agar pemikiran karyawan meningkat ada 1

orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (1.4%), 30 orang yang mengataan tidak setuju dengan persentase (41.1%), 21 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (28.8%) 20 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (27.4%) dan yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (1.4%). Jawaban ini mengabarkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia mengatakan jika pemimpin tidak memberi arahan yang membuat pemikiran karyawan meningkat.

Tabel 4.25 Karyawan Mendapatkan Motivasi Bekerja Dari Pemimpin Perusahaan

Kepemimpinan Motivasi Pribadi 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5.5	5.5	5.5
	TS	23	31.5	31.5	37.0
	RR	28	38.4	38.4	75.3
	S	18	24.7	24.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Karyawan mendapatkan motivasi bekerja dari pemimpin perusahaan ada 4 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (5.5%), 23 orang yang mengataan tidak setuju dengan persentase (31.5%), 28 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (38.4%) dan 18 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (24.7%). Jawaban ini mengabarkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia merasa jika karyawan tidak mendapatkan motivasi bekerja dari pemimpin perusahaan

Tabel 4.26 Pemimpin Mengarahkan Karyawan Untuk Berpikiran Maju

Kepemimpinan Kemampuan Komuniiasi 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	8.2	8.2	8.2
	TS	22	30.1	30.1	38.4
	RR	25	34.2	34.2	72.6
	S	18	24.7	24.7	97.3
	SS	2	2.7	2.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Pemimpin mengarahkan karyawan untuk berpikiran maju ada 6 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (8.2%), 22 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (30.1%), 25 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (34.2%), 18 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (24.7%) dan 2 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (2.7%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia merasa jika pemimpin tidak mengarahkan karyawan untuk berpikiran maju

Tabel 4.27 Karyawan Dan Pemimpin Memiliki Hubungan Dan Komunikasi Yang Baik

Kepemimpinan Kemampuan Komuniiasi 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	6.8	6.8	6.8
	TS	5	6.8	6.8	13.7
	RR	20	27.4	27.4	41.1
	S	43	58.9	58.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Karyawan dan pemimpin memiliki hubungan dan komunikasi yang baik ada 5 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (6.8%), 5 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (6.8%), 20 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (27.4%) dan 43 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (58.9%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia mengatakan jika Karyawan dan pemimpin memiliki hubungan dan komunikasi yang baik

d. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Selanjutnya terdapat satu variabel terikat yakni variabel produktivitas kerja (Y) yang ada pada penelitian ini, dimana variabel ini memiliki enam butir indikator yang terdiri dari kemampuan hasil yang dicapai, semangat kerja pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Dari keenam butir indikator, dalam penelitian ini mendapatkan dua belas butir pertanyaan yang harus dijawab oleh responden dalam penelitian ini. Berikut adalah jawaban responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.28 s/d tabel 4.39.

Tabel 4.28 Karyawan Menguasai Bidang Pekerjaan Yang Menjadi Tugas Karyawan Saat Ini

Produktivitas Kerja Kemampuan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	16	21.9	21.9	21.9
	TS	17	23.3	23.3	45.2
	RR	28	38.4	38.4	83.6
	S	12	16.4	16.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Karyawan menguasai bidang pekerjaan yang menjadi tugas karyawan saat ini ada 16 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (21.9%), 17 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (23.3%), 28 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (38.4%) dan 12 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (16.4%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia mengatakan jika karyawan menguasai bidang pekerjaan yang menjadi tugas karyawan saat ini dan sebagian karyawan masih belum menguasai bidang pekerjaan yang menjadi tugas nya.

Tabel 4.29 Tugas Dan Tanggung Jawab Diberikan Sesuai Kemampuan Karyawan.

Produktivitas Kerja Kempuan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	12.3	12.3	12.3
	TS	18	24.7	24.7	37.0
	RR	30	41.1	41.1	78.1
	S	15	20.5	20.5	98.6
	SS	1	1.4	1.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai kemampuan karyawan ada 9 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (12.3%), 18 orang yang mengataan tidak setuju dengan persentase (24.7%), 30 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (41.1%), 15 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (20.5%) dan 1 orang yang mengatakan sangat setuju denga persentase (1.4%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebaagian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia merasa jika tugas dan tanggung jawab belum diberikan sesuai kemampuan karyawan

Tabel 4.30 Karyawan Senantiasa Memperhatikan Kualitas Pekerjaan Yang Diberikan Pimpinan.

Produktivitas Kerja Hasil Yang Dicapai 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	11.0	11.0	11.0
	TS	6	8.2	8.2	19.2
	RR	38	52.1	52.1	71.2
	S	21	28.8	28.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Karyawan senantiasa memperhatikan kualitas pekerjaan yang diberikan pimpinan ada 8 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (11.0%), 6 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (8.2%), 38 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (52.1%) dan 21 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (28.8%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia mengatakan jika karyawan senantiasa memperhatikan kualitas pekerjaan yang diberikan pimpinan.

Tabel 4.31 Standar Produktivitas Kerja Telah Diketahui Oleh Seluruh Karyawan

		Produktivitas Kerja Hasil Yang Dicapai 2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5.5	5.5	5.5
	TS	3	4.1	4.1	9.6
	RR	35	47.9	47.9	57.5
	S	29	39.7	39.7	97.3
	SS	2	2.7	2.7	100.0
Total		73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Standar produktivitas kerja telah diketahui oleh seluruh karyawan ada 4 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (5.5%), 3 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (4.1%), 35 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (47.9%), 29 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (39.7%) dan 2 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (2.7%). Jawaban ini menggambarkan

bahwa sebagian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia mengatakan jika Standar produktivitas kerja telah diketahui oleh seluruh karyawan

Tabel 4.32 Karyawan Memiliki Cara Pribadi Dalam Menyelesaikan Pekerjaannya.

Produktivitas Kerja Semangat Kerja 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.1	4.1	4.1
	TS	8	11.0	11.0	15.1
	RR	39	53.4	53.4	68.5
	S	23	31.5	31.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Karyawan memprihatikan konflik yang terjadi pada karyawan ada 3 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (4.1%), 8 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (11.0 %), 39 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (53.4%) dan 23 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (31.5%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia mengatakan jika Karyawan memiliki cara pribadi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.33 Pekerjaan Karyawan Selalu Tuntas Setiap Hari

Produktivitas Kerja Semangat Kerja 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	12.3	12.3	12.3
	TS	18	24.7	24.7	37.0
	RR	16	21.9	21.9	58.9
	S	29	39.7	39.7	98.6
	SS	1	1.4	1.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Pekerjaan karyawan selalu tuntas setiap hari ada 9 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (12.3%), 18 orang yang mengataan tidak setuju dengan persentase (24.7%), 16 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (21.9%), 29 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (39.7%) dan 1 orang yang mengatakana sangat setuju dengan persentase (2.7%). Jawaban ini menggambarkan bahwa jika masih ada sebagian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia yang tidak menuntaskan atau menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.34 Karyawan Termotivasi Untuk Menguasai Setiap Tugas Yang Diberikan Pemimpin.

		Produktivitas Kerja Pengembangan Diri 1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	14	19.2	19.2	19.2
	TS	23	31.5	31.5	50.7
	RR	26	35.6	35.6	86.3
	S	10	13.7	13.7	100.0
Total		73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Karyawan termotivasi untuk menguasai setiap tugas yang diberikan pemimpin ada 14 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (19.2%), 23 orang yang mengataan tidak setuju dengan persentase (31.5%), 26 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (35.6%) dan 10 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (13.7%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagaian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia mengatakan jika karyawan tidak

merasa termotivasi untuk menguasai setiap tugas yang diberikan pemimpin.

Tabel 4.35 Karyawan Melakukan Perencanaan Untuk Setiap Tugas Yang Akan Diberikan

Produktivitas Kerja Pengembangan Diri 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	12.3	12.3	12.3
	TS	2	2.7	2.7	15.1
	RR	12	16.4	16.4	31.5
	S	48	65.8	65.8	97.3
	SS	2	2.7	2.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Karyawan melakukan perencanaan untuk setiap tugas yang akan diberikan ada 9 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (12.3%), 2 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (2.7%), 12 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (16,4%), 48 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (65.8%) dan 2 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (2,7%) . Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia mengatakan jika Karyawan melakukan perencanaan untuk setiap tugas yang akan diberikan.

Tabel 4.36 Karyawan Selalu Menyiapkan Pekerjaan Sesuai Dengan Kegiatan Yang Direncanakan

Produktivitas Kerja Mutu 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.1	4.1	4.1
	TS	27	37.0	37.0	41.1
	RR	31	42.5	42.5	83.6
	S	12	16.4	16.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Karyawan selalu menyiapkan pekerjaan sesuai dengan kegiatan yang direncanakan ada 3 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (4.1%), 27 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (37.0%), 31 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (42.5%) dan 12 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (16.4%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia mengatakan jika asih ada karyawan yang tidak dapat menyiapkan pekerjaan sesuai dengan kegiatan yang direncanakan.

Tabel 4.37 Karyawan Selalu Memiliki Ide-ide Atas Pekerjaan Yang Salah

Produktivitas Kerja Mutu 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	11.0	11.0	11.0
	TS	17	23.3	23.3	34.2
	RR	32	43.8	43.8	78.1
	S	16	21.9	21.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.47 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Karyawan selalu memiliki ide-ide atas pekerjaan yang salah ada 8 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (11.0%), 17 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (23.3%), 32 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (43.8%) dan 16 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (21.9%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia mengatakan jika Karyawan tidak selalu memiliki ide-ide atas pekerjaan yang salah

Tabel 4.38 Karyawan Mengerjakan Tugas Dengan Hasil Yang Maksimal

Produktivitas Kerja Efisiensi 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	9.6	9.6	9.6
	TS	6	8.2	8.2	17.8
	RR	9	12.3	12.3	30.1
	S	51	69.9	69.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.48 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Karyawan mengerjakan tugas dengan hasil yang maksimal ada 7 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (9,6%), 6 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (8.2%), 9 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (12.3%) dan 51 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (69.9%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia mengatakan jika Karyawan mengerjakan tugas dengan hasil yang maksimal.

Tabel 4.39 Hasil Yang Dikerjakan Karyawan Sudah Sesuai Standar Produktivitas

Produktivitas Kerja Efisiensi 2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	8.2	8.2	8.2
RR	48	65.8	65.8	74.0
S	19	26.0	26.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan Hasil yang dikerjakan karyawan sudah sesuai standar produktivitas ada 6 orang yang mengatakan sangat tidak setuju dengan persentase (8.2%), 48 orang yang mengatakan rata-rata dengan persentase (65.8%) dan 19 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (26.0%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Mabar Feed Indonesia mengatakan jika hasil yang dikerjakan karyawan sudah sesuai standar produktivitas perusahaan.

4. Uji Validitas

a. Pengujian validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini untuk menguji kelayakan dari setiap butir-butir pertanyaan atau anket yang telah berikan kepada para responden. Dapat dijelaskan bahwa ketika validitas dari setiap pertanyaan lebih besar (>) dari 0.30 maka dapat dikatakan jika butir-butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.40 Uji validitas Disiplin (X₁)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin Preventif 1	16.1370	16.814	.586	.882
Disiplin Preventif 2	16.6027	15.909	.580	.882
Disiplin Korektif 1	15.9863	14.958	.569	.889
Disiplin Korektif 2	16.1507	14.019	.861	.837
Disiplin Progresif 1	15.9315	13.176	.851	.836
Disiplin Progresif 2	16.0411	14.707	.781	.851

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Hasil Dari tabel 4.40 di atas bahwa, hasil uji validitas dari enam butir pertanyaan pada variabel disiplin dapat dinyatakan valid (sah) karena koefisien lebih besar dari 0.30. Nilai dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* diatas.

Tabel 4.41 Uji Validitas (X₂) Motivasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi Balas Jasa 1	20.8904	19.099	.332	.769
Motivasi Balas Jasa 2	20.9863	17.430	.445	.752
Motivasi Kondisi Kerja 1	20.6986	17.991	.433	.753
Motivasi Kondisi Kerja 2	20.3425	18.228	.551	.736
Motivasi Prestasi Kerja 1	20.3973	18.048	.519	.740
Motivasi Prestasi Kerja 2	20.7945	16.527	.521	.738
Motivasi Pengakuan Dari Atasan 1	21.2192	18.257	.421	.755
Motivasi Pengakuan Dari Atasan 2	20.2740	17.479	.597	.727

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Hasil Dari tabel 4.41 di atas, bahwa pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* di atas hasil uji validitas dari delapan butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena koefisien lebih besar dari 0.30.

Tabel 4.42 Uji Validitas Kepemimpinan (X₃)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemimpinan Stabilitas Emosi 1	21.3699	18.014	.717	.816
Kepemimpinan Stabilitas Emosi 2	21.2877	20.013	.466	.847
Kepemimpinan Hubungan Manusia 1	20.6849	20.441	.475	.845
Kepemimpinan Hubungan Manusia 2	20.8904	19.099	.613	.830
Kepemimpinan Motivasi Pribadi 1	21.2466	20.049	.449	.849
Kepemimpinan Motivasi Pribadi 2	21.2877	18.402	.701	.819
Kepemimpinan Kemampuan Komuniasi 1	21.2740	17.924	.660	.823
Kepemimpinan Kemampuan Komuniasi 2	20.7260	18.729	.632	.827

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Hasil Dari tabel 4.2 di atas, bahwa pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* di atas. hasil dari uji validitas dari delapan butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena koefisien lebih besar dari 0.30.

Tabel 4.43 Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Produktivitas Kerja Kempuan 1	32.9589	39.846	.387	.843
Produktivitas Kerja Kempuan 2	32.7123	39.319	.457	.837
Produktivitas Kerja Hasil Yang Dicapai 1	32.4658	37.863	.642	.823
Produktivitas Kerja Hasil Yang Dicapai 2	32.1507	39.269	.567	.829
Produktivitas Kerja Semangat Kerja 1	32.3288	40.974	.438	.838
Produktivitas Kerja Semangat Kerja 2	32.5205	37.420	.537	.831
Produktivitas Kerja Pengembangan Diri 1	33.0137	39.597	.442	.838
Produktivitas Kerja Pengembangan Diri 2	32.0137	36.875	.613	.824
Produktivitas Kerja Mutu 1	32.7397	41.612	.353	.843
Produktivitas Kerja Mutu 2	32.6849	39.774	.449	.837
Produktivitas Kerja Efisiensi 1	32.0274	36.833	.660	.821
Produktivitas Kerja Efisiensi 2	32.3562	39.316	.617	.827

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Hasil Dari tabel 4.43 di atas, bahwa pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* di atas hasil uji validitas dari dua belas butir pertanyaan pada

variabel produktivitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena koefisien lebih besar dari 0.30.

b. Pengujian Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas pada penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji apakah drajat ketepatan ketelitian atau kekurangan yang ditunjukkan pada instrument pengukuran. Untuk mengetahui apakah angket reliable atau tidaknya dapat menggunakan *alpha cronbach*. ketika nilai *alpha cronbach* $> 0,60$ maka angket dinyatakan reliable dan ketika sama dengan di bawah $< 0,60$ maka angket dinyatakan tidak reliable.

Brikut ini adalah hasil dari uji reliabititas yang terdapat pada tabel reliability statistics yang pada tabel 4.44 dibawah ini :

Tabel 4.44 Uji Reliabititas (X₁) Disiplin
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Hasil dari tabel 4.44 di atas menyatakan jika nilai *Cronbach's Alpha* $0.884 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa enam butir pertanyaan atau anget yang diberikan kepada responden reliable atau dikatakan handal.

Tabel 4.45 Uji Reliabititas (X₂) Motivasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Hasil dari tabel 4.45 di atas menyatakan jika nilai *Cronbach's Alpha* $0.771 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa delapan butir pertanyaan atau angket yang diberikan kepada responden reliable atau dikatakan handal.

Tabel 4.46 Uji Reliabilitas (X₃) Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.850	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Hasil dari tabel 4.46 di atas menyatakan jika nilai *Cronbach's Alpha* $0.850 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa delapan butir pertanyaan atau anget yang diberikan kepada responden reliable atau dikatakan handal.

Tabel 4.47 Uji Reliabilitas (Y) Produktifitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.845	12

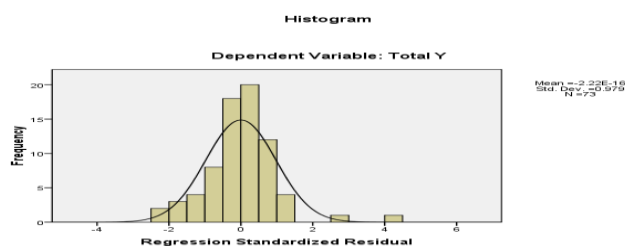
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Hasil dari tabel 4.47 di atas menyatakan jika nilai *Cronbach's Alpha* $0.845 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa dua belas pertanyaan atau anket yang diberikan kepada responden reliable atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

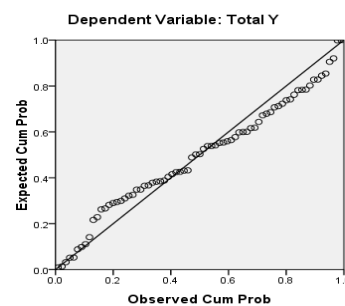
Dalam penelitian ini uji normalitas data yang memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Berikut ini adalah hasil dari pengujian normalitas data, yakni:

**Gambar 4.2 Histogram Normalitas**

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Dapat dilihat pada gambar 4.2 di atas, gambar histogram diatas memiliki garis yang kecebungannya seperti membentuk lonceng dan kecembungan yang seimbang di tengah. maka dapat disimpulkan bahwa pengujian normalitas data dalam penelitian ini telah berdistribusi secara normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 P-Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Dapat dilihat pada gambar 4.3 di atas, bahwa gambar PP- Plot yang memiliki titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal. Maka dapat disimpulkan jika data telah berdistribusi secara normal.

Maka kedua gambar diatas dan dilakukannya pengujian normalitas data, data untuk variabel disiplin, motivasi, kepemimpinan dan produktifitas kerja. maka bisah di simpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Adapun Uji Kolmogorov Smirnov (one sample KS) uji ini berujuan untuk memastikan lagi kembali, apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak . Diketahui ketika nilai $Asym.sig$ (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha=0,05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.48 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.77348922
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.088
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.918
Asymp. Sig. (2-tailed)		.368
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Dari tabel 4.48 di atas, dapat dilihat bahwa Asymp.Sig. (2-tailed) memiliki nilai sebesar $0,368 > 0,05$ atau 5%. Hal ini dapat dinyatakan data-data dalam penelitian ini secara statistic berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Uji selanjut nya ialah uji multikoninearias yang memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam medel regresi ditemukan adanya korelasi atau variabel bebas (independent). Adapun penguji ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance inflation factor (VIT) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila diketahui jika nilai tolerance value $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinearitas di angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel: 4.49 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.990	2.537		3.543	.001		
	Total X1	.667	.116	.452	5.738	.000	.392	2.550
	Total X2	.725	.113	.509	6.423	.000	.387	2.582
	Total X3	-.150	.071	-.109	-2.112	.038	.911	1.098

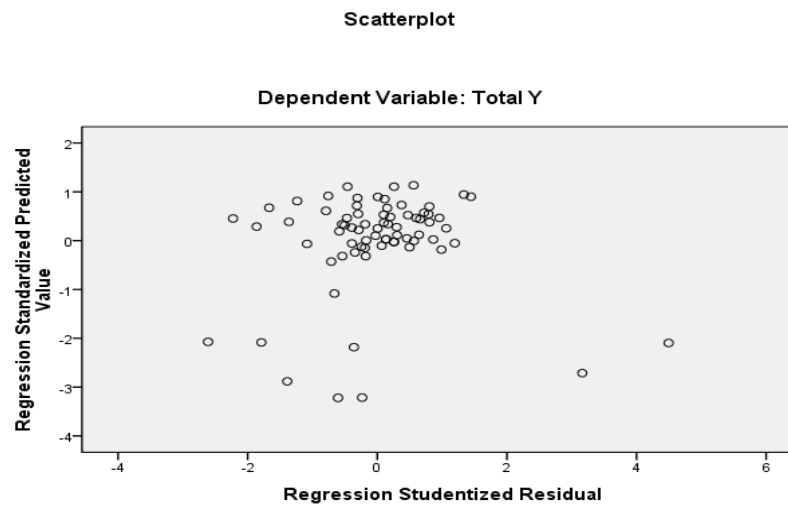
a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Hasil Penolahan Data SPSS Tahun (2021)

Dapat dilihat dari hasil tabel 4.49 di atas, diketahui jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 berikut hasil dari nilai VIF variabel disiplin $2.550 < 10$, variabel motivasi $2.582 < 10$, dan variabel kepemimpinan $1.098 < 10$. Berikut nya terdapat nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 berikut hasil dari nilai tolerance dari variabel disiplin $0.392 > 0.10$, variabel motivasi $0.387 > 0.10$ dan variabel kepemimpinan $0.911 > 0.10$ sehingga dapat dinyatakan tebebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model Regresi yang baik ialah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedasitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Dapat dilihat pada gambar 4.4 di atas, bahwa gambar Scatterplot menunjukkan jika titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar scatterplot pada tabel 4.4 di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hal ini menunjukkan model regresi ini bebas dari masalah heteroskedasitas dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan di uji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas. Sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi pengaruh disiplin, motivasi, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan masukan independen variabel independennya.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda ini memiliki tujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua tau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Berikut ini adalah rumus dari analisis regresi berganda yakni:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.50 Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.990	2.537		3.543	.001		
	Total X1	.667	.116	.452	5.738	.000	.392	2.550
	Total X2	.725	.113	.509	6.423	.000	.387	2.582
	Total X3	-.150	.071	-.109	-2.112	.038	.911	1.098

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.50 yang ada di atas diperoleh persamaan regrensinya

adalah:

$$Y = 8.990 + 0.667 X_1 + 0.725 X_2 - 0.150 X_3 + e$$

Dapat dilihat pada tabel 4.50 di atas bahwa hasil dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebaga berikut:

- a. Diketahui ketika variabel bebas dianggap nol atau tidak ada tidak dianggap, baik itu dari variabel disiplin (X_1), variabel motivasi (X_2) dan variabel kepemimpinan (X_3). Maka variabel terikat dalam penelitian ini yakni variabel peroduktivitas kerja (Y) sudah memiliki nilai sebanyak 8.990 Artinya tanpa disiplin, motivasi dan kepemimpinan maka tingkat Peroduktivitas telah ada sebesar 8.990.
- b. Diketahui ketika terjadi adanya peningkatan terhadap variabel disiplin (X_1) sebesar 1 satuan, maka variabel peroduktifitas kerja (Y) akan meningkat pula sebesar 0.667 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel peroduktifitas kerja (Y). Sehingga peningkatan terhadap disiplin akan turut meningkatkan produktivitas kerja pula. Begitupun juga sebaliknya bahwa

penurunan terhadap disiplin akan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

- c. Diketahui ketika terjadi adanya peningkatan terhadap variabel motivasi (X_2) sebesar 1 satuan, maka variabel peroduktifitas kerja (Y) akan meningkat pula sebesar 0.725 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel peroduktifitas kerja (Y). Sehingga peningkatan teradap motivasi akan turut meningkatkan produktivitas kerja. Begitupun juga sebaliknya bahwa penurunan terhadap motivasi akan menurunkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Diketahui ketika adanya kepemimpinan (X_3) yang kurang atau menurun 1 satuan, maka variabel produktivitas kerja (Y) akan menurun pula sebesar -0,150 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) . Sehingga peningkatan terhdap kepemimpinan akan turut meningkatkan produktivitas kerja. Begitupun juga sebaliknya bahwa penurunan terhadap kepemimpinan akan menurunkan produktivitas kerja karywan.

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness of fit*)

a Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial atau uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa jauh variabel bebas individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan menggunakan tingkat signifikan 0.005 (5%). Uji parsal atau uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila penelitian menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebah variabel terikat).

Tabel 4.51 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig
1 (constant)	3.543	.001
Total Disiplin (X_1)	5.738	.000
Total Motivasi (X_2)	6.423	.000
Total Kepemimpinan (X_3)	-2.112	.038

a. Dependent Variable: Total Produktivitas Kerja Y
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Dapat dilihat pada tabel 4.51 di atas bahwa:

1) Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja

Dapat dilihat dari data 4.61 di atas, bahwa variabel disiplin dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.738 sedangkan t_{tabel} 1.667 maka (t_{hitung} 5.738 > t_{tabel} 1.667) dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 < 0.05 Maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap produktivitas kerja.

2) Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja

Dapat dilihat dari tabel 4.61 di atas, bahwa variabel motivasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 6.423 sedangkan t_{tabel} 1.667 maka (t_{hitung} 6.423 > t_{tabel} 1.667) dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 < 0.05 Maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja

3) Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

Dapat dilihat dari tabel 4.61 di atas, bahwa variabel kepemimpinan dengan nilai t_{hitung} sebesar -2.112 sedangkan t_{tabel} 1.667 maka (t_{hitung} -2.112 > t_{tabel} 1.667) dengan tingkat signifikan sebesar 0.038 < 0.05 Maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat

pengaruh yang positif namun signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Simultan (Uji F)

Selanjutnya dilakukan pengujian secara simultan atau uji f. Pengujian pada penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Cara yang digunakan yakni dengan melihat level of significant ($=0,05$). Ketika nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel. 4.52 Uji Simultan Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2746.241	3	915.414	114.046	.000 ^a
	Residual	553.841	69	8.027		
	Total	3300.082	72			

a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X1, Total X2

b. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Dapat dilihat dari tabel 4.52 di atas, diketahui jika nilai F_{hitung} sebesar 114.046 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Adapun cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkatan signifikan 5% ($\alpha=0.05$) yakni dengan menggunakan rumus $Df (1) = K-1 (4-1=3)$, $Df (2) = n-k (73-3=70)$ adalah sebesar 2.74 (dapat dilihat dari tabel F). Maka dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} sebesar $114.046 >$ nilai F_{tabel} 2.74. Maka dapat diartikan bahwa secara simultan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin (X_1), variabel motivasi (X_2) dan variabel kepemimpinan (X_3), terhadap variabel produktivitas Kerja (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian terakhir ialah pengujian Koefisien Determinasi (R^2). dimana pengujian ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Diketahui ketika nilai (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.53 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.832	.825	2.83314

a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X1, Total X2

b. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun (2021)

Dapat dilihat dari tabel 4.53 di atas, diketahui jika nilai Adjusted R Square sebesar 0,825 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 82,5% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel disiplin, variabel motivasi dan variabel kepemimpinan. Sedangkan sisanya yakni $(100\% - 82,5\%) = 17,5\%$ hal ini dapat dijelaskan dari faktor- faktor variabel di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun Nilai R sebesar 0.832 yang menunjukkan terdapat adanya hubungan yang erat antara variabel disiplin, variabel motivasi dan variabel kepemimpinan terhadap variabel produktivitas kerja.

B. PEMBAHASAN

Adapun pembahasan dalam penelitian ini melalui kajian untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan berdasarkan metode analisis linear berganda, berikut pembahasannya yakni:

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mabar Feed Indonesia

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial produktivitas kerja pada karyawan PT. Mabar Feed Indonesia. Diketahui hasil analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar (5.738) dengan tingkatan sig.0.000. Maka bisah disimpulkan jika hipotesis pertama (1) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Karna arah positif menunjukkan bahwa disiplin meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Mabar Feed Indonesia.

Hasil Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Shannon Cecilia Y Assagaf (2015) yang membahas Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. Dalam penelitiannya disimpulkan bahwa bahwa disiplin motivasi dan emangat kerja sangat berpengaruh penting terhadap peroduktivitas kerja karyawan. Menurut (Handoko,2016) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisiolanl Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut.

Dari hasil penelitian mengenai variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mabar

Feed Indonesia. Dari uji parsial dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan masih tidak disiplin, terutama pada waktu jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan dari jawaban responden dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini dikarenakan ketika produktivitas kerja meningkat hal ini terjadi dikarenakan karyawan yang disiplin, terutama disiplin pada waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Jika perusahaan memiliki karyawan yang disiplin maka sangat mudah pula bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Begitupun sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin maka hal ini akan cenderung memiliki produktivitas yang merosot pula, hal ini akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Mabar Feed Indonesia.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial produktivitas kerja pada karyawan PT. Mabar Feed Indonesia. Diketahui hasil analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar (6.423) dengan tingkatan sig.0.000. Maka bisa disimpulkan bahwa Hipotesis kedua (2) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Karena arah positif menunjukkan bahwa motivasi meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Mabar Feed Indonesia.

Hasil Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Denok Sunarsi (2018) yang membahas Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi Dalam

penelitiannya disimpulkan bahwa bahwa disiplin dan motivasi sangat berpengaruh penting terhadap peroduktivitas kerja karyawan. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Dari hasil penelitian mengenai variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap peroduktivitas kerja karyawan PT. Mabar Feed Indonesia. Berdasarkan dari hasil uji parsial sebaian karyawan mengatakan jika balas jasa yang diberikan perusahaan masih belum mencukupi kebutuhan keluarga dan karyawan merasa gaji yang meraka terima belum sesuai dengan kualitas pekerjaan yang meraka berikan kepada perusahaan. Hal lain nya terdapat sebagian karyawan meraka tidak mmiliki keinginan untuk meningkatkan jabatan nya. Hal ini menyebabkan karyawan tidak memiliki semangat dalam bekerja. Dapat disimpulkan jika motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan maka kemungkinan besar karyawan akan termotivasi untuk memiliki jabatan yang lebih tinggi lagi. Karyawan yang termotivasi untuk menaikan jabatan nya dan merasa puas dengan balas jasa yang iya terima dapat membuat karyawan loyal pada perusahaan. Ketika karyawan memiliki *loyalitas* yang tinggi pada perusahaan maka produktivitas kerja karyawan akan ikut meningkat pula.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mabar Feed Indonesia.

Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan (X_3) tidak ada pengaruh positif namun signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Dapat diketahui hasil analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda negatif dengan nilai t_{hitung} sebesar (-2.374) sig. 0,038. Berdasarkan hasil tersebut, Maka bisa disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga (3) dalam penelitian ini tidak teruji dan tidak dapat diterima. karna arah negatif menunjukkan bahwa kepemimpinan belum tentu dapat meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan PT. Mabar Feed Indonesia.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dalam penelitian ini seperti faktor kemampuan Personal, jabatan kondisi dan situasi. Kepemimpinan ialah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana, mempengaruhi, mengarahkan, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan, (Fahmi, 2017:15).

Dari hasil penelitian mengenai variabel kepemimpinan berpengaruh negatif namun terdapat signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mabar Feed Indonesia. Berdasarkan dari data hasil uji parsial sebagian besar karyawan PT. Mabar Feed Indonesia mengatakan jika pemimpin masih belum bersikap tegas terhadap para karyawan yang tidak disiplin, selain itu pemimpin tidak memberikan motivasi untuk pengembangan

diri dan memotivasi karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa meskipun hubungan antara karyawan dan pemimpin terbilang baik namun motivasi dari pemimpin sangatlah berpengaruh untuk menikatkan pola fikir, pengembangan diri dan semangat kerja. Karna ketika karyawan termotivasi dan mendapat dukungan penuh dari pemimpin hal ini dapat membuat kinerja karyawan semakin tinggi jika kinerja karyawan tinggi saat itu juga produktivitas kerja yang karyawan berikan kepada perusahaan akan meningkat.

4. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mabar Feed Indonesia

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada karyawan pt.mabar feed indonesia . Diketahui dari hasil analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertandakan positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 114.046 sedangkan F_{tabel} 2.74. Dengan probabilitas signifikan 0,000. Maka bisah disimpulkan bahwa hipotesis keempat (4) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Karna arah positif menunjukkan bahwa disiplin, motibasi dan kepemimpinan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pt. Mabar Feed Indonesia.

Hasil Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Siti Puryandani (2019) dengan judul pengaruh Displin, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Area Layanan Mikro di PT. Bank Jateng Cabang Pemasang. Didalam penelitiannya disimpulkan bahwa analisis data secara simultan Displin, Motivasi dan

Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan. Menurut Menurut Sutrisno (2017:103) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi priduktifitas kerja antara lain: disiplin, motivasi dan Kepemimpinan. Berdasarkan dari penjelasan secara teori dan hasil uji simultan menunjukkan bahwa disiplin, motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan, motivasi dari pemimpin dan kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan peroduktivitas kerja karyawan. Maka semua variabel dependen dalam penelitian ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Mabar Feed Indonesia.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan mengenai hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mabar Feed Indonesia. hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 5.738 dan t_{tabel} 1.667 ($t_{hitung} 5.738 > t_{tabel} 1.667$) dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mabar Feed Indonesia. hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 6.423 sedangkan t_{tabel} 1.667 ($t_{hitung} 6.423 > t_{tabel} 1.667$) dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$.
3. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mabar Feed Indonesia. hal ini dapat dilihat dari nilai Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja nilai t_{hitung} sebesar -2.112 sedangkan t_{tabel} 1.667 ($t_{hitung} -2.112 > t_{tabel} 1.667$) dengan tingkat signifikan sebesar $0.038 < 0.05$ artinya tidak terdapat pengaruh yang positif namun signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja
4. Disiplin, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mabar Feed

Indonesia. hal ini dapat di lihat dari nilai F_{hitung} sebesar $114.046 >$ nilai F_{tabel} 2.74 dan nilai $sig.0.000 < 0,05$.

B. SARAN

1. Diharapkan kepada karyawan PT. Mabar Feed Indonesia untuk lebih disiplin dan tertib dalam hal jam kerja yang sudah ditetapkan perusahaan. Selain itu pemimpin juga diharapkan untuk lebih mengontrol hasil kerja yang telah dikerjakan para karyawan, agar karyawan lebih tertib pada saat melaksanakan pekerjaannya sehingga perusahaan mampu mencapai target dari perusahaan.
2. Diharapkan untuk perusahaan agar lebih memperhatikan motivasi kerja dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu pemimpin harus dapat membangkitkan semangat kerja karyawan dengan memberikan *reward* kepada karyawan agar lebih semangat dalam bekerja.
3. Hubungan karyawan dengan pemimpin sudah cukup baik, namun pemimpin perusahaan diharapkan untuk dapat menjadi mentor bagi karyawan dan terus memotivasi karyawan untuk memiliki inisiatif yang tinggi untuk mengembangkan kualitas dirinya sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Selain itu pemimpin harus menanamkan kesadaran bahwa keberhasilan suatu perusahaan juga merupakan prestasi bawahan.
4. Diharapkan kedisiplinan, motivasi dan kepemimpinan yang dimiliki perusahaan untuk dapat dipertahankan dan untuk lebih ditingkatkan lagi agar dapat lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Karena ketiga variabel tersebut berkaitan untuk memberikan hasil yg positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan tujuannya adalah untuk membantu menunjang perkembangan dan kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.

Handoko, T. Hani. 2008 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam belas. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan Melayu S.P. 2015 . *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan ke-dua Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, H. A., Indrawan, M. I., Aspan, H., & Nasution, A. R. (2021). Peningkatan Keamanan Penerimaan Pajak Daerah Sumut dalam Peningkatan Mutu Ekonomi Sumut. Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (KNEMA), 1(1).

Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 4331-4339.

Irianto, Jusuf. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya Insan Cendikia.

Reza, Regina Aditya, 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*, Skripsi.

Siagian, Sondang P. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh satu. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sutrisno, H. Edy, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam: PT. Raja Grafindo Persada : Depok.

Surya, E. D., Rusiadi, K. F. F., Hsb, H. A., Indrawan, M. I., & Nst, M. F. The Power of Brand Awareness, Perceived Value, Perceived Quality and Flagship of Smartphone Purchasing Trust and Decisions in Medan.

JURNAL:

https://scholar.google.co.id/scholar?q=jurnal+pengaruh+motivasi+pengaruh+disiplin+motivasi+kepemimpinan+terhadap+produktivitas+kerja&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar#d=gs_qabs&u=%23p%3DuH578H0KFwwJ

https://scholar.google.co.id/scholar?q=jurnal+mengenai+disiplin+motivasi+kepemimpinan+terhadap+produktivitas+kerja+karyawan&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar#d=gs_qabs&u=%23p%3DuH578H0KFwwJ

<https://www.maxmanroe.com/vid/umum/pengertian-hipotesis.html>

<https://repository.unpas.ac.id/32570/5/BAB%203.pdf>

https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/258296/File_10-Bab-II-Landasan-Teori.pdf

https://scholar.google.co.id/scholar?q=jurnal+motivasi+disiplin+kepemimpinan+terhadap+produktivitas+kerja+karyawan&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar#d=gs_qabs&u=%23p%3Dm9BITYzQ-MMJ

http://repository.uin-suska.ac.id/14135/7/7.%20BAB%20II_2018614MEN.pdf

