

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KONVEKSI FAMILI JAYA
BOBOTSARI PURBALINGGA JAWA TENGAH**

Thamrin dan Irham Subarkah
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen01195@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap produktifitas kerja, dimana variable independen yang diteliti adalah disiplin kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah produktivitas (Y).

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sifat penelitian deskriptif. Alat statistik yang digunakan berupa korelasi sederhana dan korelasi berganda, dan dilakukan melalui perhitungan manual populasi yang diambil yaitu karyawan konveksi famili jaya sebanyak 30 responden dan teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan seluruh populasi dijadikan sampel. Dalam melakukan pengujian hipotesis penulis menggunakan uji t untuk hipotesis parsial dan uji F untuk hipotesis simultan.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi $r_{y1} = 0,7289$, koefisien determinasi sebesar 53,129%, koefisien korelasi $r_{y2} = 0,3250$, koefisien determinasi sebesar 10,562%, koefisien korelasi ganda $R_{y12} = 0,7321$, koefisien determinasi sebesar 53,60%. Dari hasil pengujian uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 15,612, $F_{tabel} = 3.35$ dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama dengan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil uji t variabel disiplin kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh $t_{hitung} = 21,89$ dan $t_{tabel} = 2,052$, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh $t_{hitung} = 5,123$ dan $t_{tabel} = 2,052$, yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of discipline and leadership style on work productivity, where the independent variables studied are work discipline (X_1) and leadership style (X_2), while the dependent variable is productivity (Y).

This research method using quantitative approach, with descriptive research nature. Statistical tool used in the form of simple correlation and multiple correlation, and conducted through manual calculation of the population taken the employee convection victorious family of 30 respondents and the sample technique used is the sample saturated with the entire population sampled. In conducting hypothesis testing the authors use t test for partial hypothesis and F test for simultaneous hypothesis.

Based on the results of data analysis obtained correlation coefficient $r_{y1} = 0,7289$, coefficient of determination equal to 53,129%, coefficient correlation $r_{y2} = 0,3250$, coefficient of determination equal to 10,562%, coefficient of double correlation $R_{y12} = 0,7321$, coefficient of determination equal to 53,60%. From result of F test test obtained Fcount equal to 15,612, Ftabel = 3.35 hence there is positive and significant influence between work discipline and leadership style together with work productivity.

Based on result of t test of work discipline variable (X1) to work productivity (Y) obtained tcount = 21,89 and ttabel = 2,052, mean tcount > ttabel which mean there is positive influence between work discipline with work productivity. Leadership style (X2) to work productivity (Y) obtained tcount = 5,123 and ttabel = 2.052, which means titung > ttabel which means there is a positive influence between leadership style with work productivity.

Keywords: Work Discipline, Leadership Style, Work Productivity.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Konveksi Famili Jaya merupakan konveksi milik Toko Famili Jaya yang berlokasi di Majapura Bobotsari Purbalingga Jawa Tengah. Konveksi Famili Jaya merupakan Toko yang menjual berbagai macam kebutuhan sekolah dan keperluan alat tulis kantor lainnya. Seragam sekolah Toko Famili Jaya diproduksi di konveksi Famili Jaya.

Dalam memproduksi seragam sekolah, konveksi Famili Jaya membaginya menjadi 3 kelompok yaitu seragam untuk Sekolah Dasar (SD) meliputi seragam merah putih dan pramuka, seragam untuk sekolah menengah pertama (SMP) meliputi biru putih dan pramuka dan seragam untuk sekolah menengah atas (SMA) meliputi seragam abu-abu putih dan pramuka.

Konveksi Famili Jaya memproduksi rata-rata delapan ribu seragam sekolah setiap tahunnya, dimana seragam sekolah tersebut didistribusikan di empat Toko Famili Jaya. Untuk kedepannya konveksi Famili Jaya merencanakan dan memperluas usaha pendistribusiannya ke toko-toko lain. Konveksi Famili Jaya dalam rangka meningkatkan dan memperluas pendistribusian serta untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan disiplin kerja karyawan yang tinggi dan gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga tujuan dan produktivitas kerja dapat tercapai. Oleh sebab itu variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan merupakan variabel yang penting dalam mencapai target produktivitas kerja.

Konveksi Famili Jaya dalam memproduksi seragam sekolah dituntut untuk mencapai target setiap harinya, karena banyaknya jumlah permintaan, apalagi saat menjelang tahun ajaran baru dan tingginya target produksi. Produktivitas kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan aktivitas kerja dibandingkan waktu yang digunakan.

Menurut Edy Sutrisno (2009:99) Produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang).

Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan karyawanpun harus sadar akan kewajibannya untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan, bahwa produktivitas kerja konveksi Famili Jaya harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya seperti ditunjukkan pada tabel produktivitas berikut ini:

Tabel 1.1

Data Hasil Produktifitas Kerja Konveksi Famili Jaya

Tahun	Hasil	Target	Ketercapaian
2015	8.041	10.000	80,41 %
2016	7.804	10.000	78,04 %
2017	8.277	10.000	82,77 %

Sumber: Famili Jaya, 2018

Berdasarkan table 1.1 diatas tampak bahwa produktivitas kerja konveksi Famili Jaya dari tahun ketahun bergerak fluktuatif, pada tahun 2016 produktivitas kerja mengalami penurunan,

hal ini bisa disebabkan karena disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kondisi pada konveksi Famili Jaya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti judul **“Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada konveksi Famili Jaya Bobotsari Purbalingga Jawa Tengah”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada konveksi family Jaya?
2. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada konveksi Famili Jaya?
3. Apakah Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada konveksi Famili Jaya?

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah yang diteliti mengenai Produktivitas Kerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*), disiplin kerja dan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (*independent variable*) pada konveksi family Jaya Bobotsari Jawa Tengah.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada konveksi Famili Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada konveksi Famili Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada konveksi Famili Jaya.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat secara teoritis dan secara praktis.

a. Manfaat teoritis

Mendorong untuk dilakukan kajian penelitian ulang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi atau menjadi permasalahan yang dicocokkan dengan acuan penelitian sebelumnya serta untuk mengklarifikasi atau memverifikasi factor-faktor atau variabel manakah yang konsisten sehingga layak dipakai pada setiap penelitian selanjutnya.

b. Manfaat praktis

Melalui penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan penulis dan pembaca di bidang Manajemen khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia

terutama dalam hal disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang berhubungan dengan produktifitas kerja Konveksi Famili Jaya. Selain itu kegunaan praktis lainnya adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan, lembaga atau organisasi yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang tepat guna meningkatkan produktivitas kerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan kajian atau informasi serta referensi khususnya dilingkungan Program Studi Manajemen.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan factor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sondang P. Siagian (2015:305) “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan”

Menurut Veithzal Rivai (2011:825) “disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:129) “disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli maka dapat disintesis pengertian disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dan dijadikan sebagai alat manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

B. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dalam menjalankan perusahaannya akan sangat menentukan kinerja perusahaan tersebut, apabila tidak terjalin hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan karyawan, maka akan sulit perusahaan tersebut untuk menyatukan visi misi dan tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Miftah (2007:49) “gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”.

Menurut Nawawi (2003:113) “gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2000:167) “gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disintesis bahwa “gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

C. Produktivitas Kerja

Pada umumnya setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan produktivitas kerja yang tinggi mereka dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

Menurut Sondang P. Siagian (2011:187) “produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini, cara kerja kemarin dan hasil yang dicapai besok juga harus lebih baik atau banyak diperoleh hari ini”.

Menurut Edy Sutrisno (2009:109) “ produktivitas kerja adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja”.

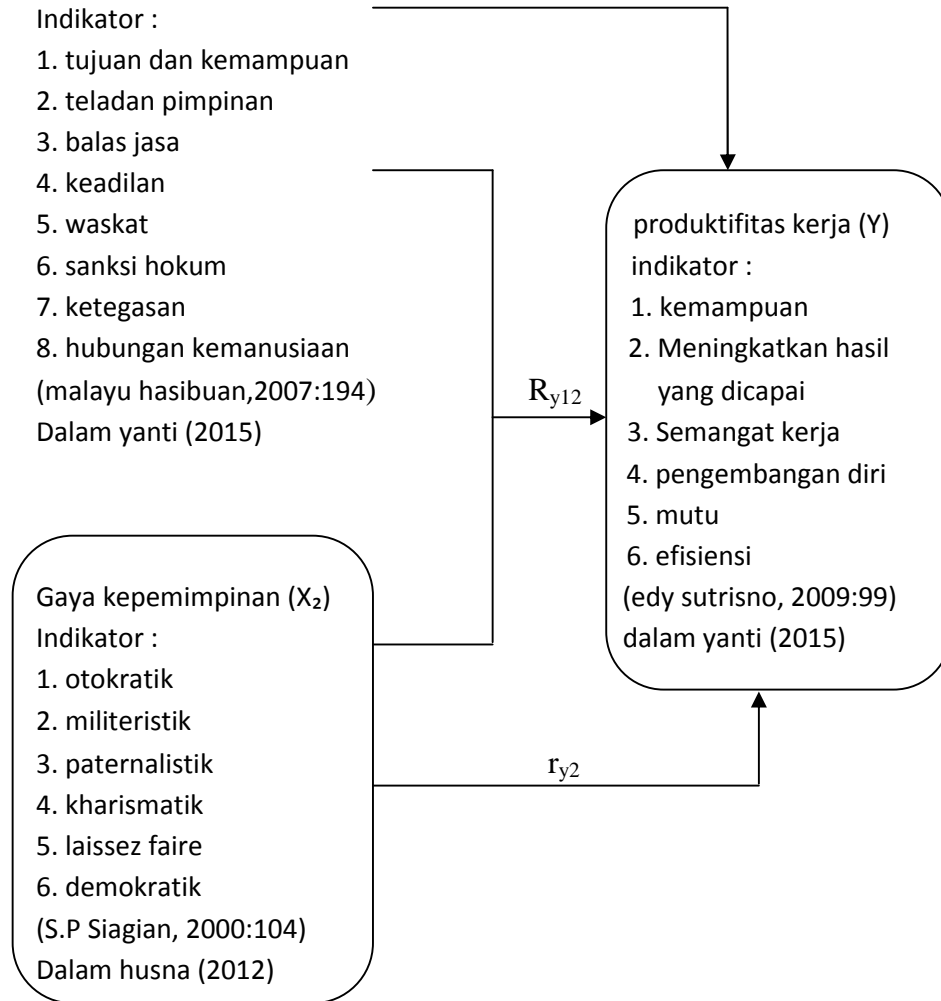
Dari beberapa pengertian di atas dapat disintesis bahwa “produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja actual (output) dengan pengorbanan (input) yang dikeluarkan.

D. Kerangka Pemikiran



Disiplin kerja (X_1)

r_{y2}



E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (X₁) dan independen (X₂) terhadap variabel dependen (Y)

1. Disiplin Kerja

H₀: $\beta_{y1} = 0$, tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

H₁: $\beta_{y1} \neq 0$, terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

2. Gaya Kepemimpinan

H₀: $\beta_{y2} = 0$, tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

H₁: $\beta_{y2} \neq 0$, terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

3. Produktivitas Kerja.

H₀: $\beta_{y12} = 0$, tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

H₁: $\beta_{y12} \neq 0$, terdapat pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Konveksi Famili Jaya yang beralamat di Majapura, Bobotsari Purbalingga Jawa Tengah. Adapun waktu yang diperlukan untuk melakukan penelitian ini ialah dari bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2018.

B. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini bersifat kuantitatif korelasional, dimana penelitian ini mempelajari dua hubungan atau lebih dan hubungan antara dua variabel dinyatakan dengan koefisien korelasi (r_{xy}).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Konveksi Famili Jaya yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sampling sensus, yaitu keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian, dikarenakan keterbatasan populasi yang ada. Sugiyono (2012:85) adapun sampel yang digunakan adalah 30 orang.

Teknik Penentuan Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil dari pengisian kuesioner oleh responden, yaitu semua karyawan Konveksi Famili Jaya.

2. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah seluruh informasi yang diberikan oleh perusahaan Konveksi Famili Jaya

E. Metode Analisa Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kesahihan atau tidaknya suatu butir instrument dengan teknik *product moment* dan untuk mengetahui kesahihan butir maka hasil perhitungan validitas butir instrument akan dibandingkan dengan r_{table} . Dengan criteria pengujian sebagai berikut:

a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%) maka dikatakan valid

b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%) maka dikatakan tidak valid

Syarat minimum r_{tabel} dalam penelitian ini menggunakan 0,3, Sugiyono(2013:182)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel, suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau tetap dari waktu ke waktu. Dalam pengujian reliabilitas, maka hasil reliabilitas (r_{hitung}) akan dibandingkan dengan harga kritis (r_{tabel}). Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument tersebut dikatakan reliable. Syarat minimum untuk r_{tabel} dalam penelitian ini menggunakan 0,6 (Sugiyono, 2013:184).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabelnya berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji chi kuadrat (χ^2) dengan penentuan taraf signifikansi 5%, dengan criteria pengujian sebagai berikut: H_0 : sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

H_1 : sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal.

Jika ($\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$), terima H_0 , dan Jika ($\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$), tolak H_0 .

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah terjadinya hubungan linear antara variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda (Gujarati, dikutip Edi Riadi, 2014:106). Salah satu cara yang umum digunakan adalah pengujian *Variance Inflation factor* (VIF) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Hitung nilai korelasi antar variabel bebas (r).
2. Kuadratkan nilai korelasi antar variabel bebas (r^2).
3. Hitung nilai Tolerance (Tol) dengan rumus $(1 - r^2)$, jika nilai Tolerance lebih besar 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas.
4. Hitung nilai VIF dengan rumus $1/Tol$.
5. Jika $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan umum regresi berganda menurut Sugiyono (2010:277) adalah:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

dimana:

y = Produktivitas Kerja.

x_1 = Disiplin Kerja.

x_2 = Gaya Kepemimpinan.

a = konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah y pada saat variabel bebasnya adalah 0 ($x_1, x_2 = 0$).

b_1 = koefisien regresi berganda antar variabel bebas x_1 terhadap variabel terikat y , bila variabel bebas x_2 dianggap konstan.

b_2 = koefisien regresi berganda antar variabel bebas x_2 terhadap variabel terikat y , bila variabel bebas x_1 dianggap konstan.

e = faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel y .

Model di atas menunjukkan bahwa variabel dependen Y dipengaruhi oleh dua variabel independen x_1, x_2 (Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan).

5. Rancangan Pengujian Hipotesis

- a. Uji t
Uji t digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh masing-masing variabel bebas dalam hal ini adalah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan , terhadap produktivitas kerja.
- b. Uji F
Uji F digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas dalam hal ini adalah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja . Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} .
- c. Uji koefisien Determinasi
Uji koefisien determinasi merupakan pengujian data yang dilakukan untuk menentukan pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan secara manual. Seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Untuk variabel (X_1), (X_2) dan variabel (Y) maka semua butir pernyataan dikatakan valid.

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja			
No	<i>Product Moment</i>	r_{table}	Keputusan
1	0,4383	0,361	Valid
2	0,4143	0,361	Valid
3	0,3770	0,361	Valid
4	0,5388	0,361	Valid
5	0,4613	0,361	Valid
6	0,5140	0,361	Valid
7	0,4269	0,361	Valid
8	0,6819	0,361	Valid
9	0,4044	0,361	Valid
10	0,4871	0,361	Valid
11	0,6144	0,361	Valid
12	0,6238	0,361	Valid
13	0,5683	0,361	Valid
14	0,4975	0,361	Valid
15	0,4330	0,361	Valid
16	0,5314	0,361	Valid
Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan			
No	<i>Product Moment</i>	r_{table}	Keputusan
1	0,6590	0,361	Valid
2	0,6115	0,361	Valid

3	0,3923	0,361	Valid
4	0,6063	0,361	Valid
5	0,5820	0,361	Valid
6	0,6019	0,361	Valid
7	0,6803	0,361	Valid
8	0,4905	0,361	Valid
9	0,5712	0,361	Valid
10	0,4522	0,361	Valid
11	0,5428	0,361	Valid
12	0,3667	0,361	Valid
13	0,5690	0,361	Valid
14	0,6337	0,361	Valid
15	0,4367	0,361	Valid
16	0,6504	0,361	Valid
Hasil Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja			
No	<i>Product Moment</i>	r_{table}	Keputusan
1	0,6962	0,361	Valid
2	0,4935	0,361	Valid
3	0,5666	0,361	Valid
4	0,4719	0,361	Valid
5	0,5101	0,361	Valid
6	0,4791	0,361	Valid
7	0,3716	0,361	Valid
8	0,7147	0,361	Valid
9	0,6124	0,361	Valid
10	0,3927	0,361	Valid
11	0,4687	0,361	Valid
12	0,4543	0,361	Valid
13	0,5220	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

hasil perhitungan uji validitas berdasarkan table 4.1 diatas, menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} Sugiyono (2013:182). Oleh karena itu semua item dalam angket penelitian ini valid sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	r_{table}	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,771	0,6	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan	0,847	0,6	Reliabel
3	Produktifitas Kerja	0,736	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai alpha Cronbach semua variabel lebih besar dari nilai 0,6. Sugiyono (2013:184). Oleh karena itu semua angket dalam penelitian ini reliable atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Berdasarkan hasil uji normalitas data dengan uji Chi kuadrat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3a. Hasil Uji Normalitas Data

No	Variabel	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel}	Keterangan
1	Disiplin kerja	2,301	11,070	normal
2	Gaya kepemimpinan	3,963	9,488	normal
3	Produktivitas kerja	10,80	11,070	normal

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas dengan metode Chi Kuadrat, dari ketiga variabel tersebut diperoleh χ^2_{hitung} lebih kecil dari χ^2_{tabel} sehingga disimpulkan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada variabel independen diperoleh hasil seperti ditunjukkan pada table di bawah ini :

Tabel 4.3b. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Toleransi	VIF	Kesimpulan
1	Disiplin kerja	0,895 > 0,10	1,12 < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Gaya kepemimpinan	0,482 > 0,10	2,07 < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil perhitungan pada table di atas, diperoleh nilai tolerance lebih besar 0,10 dan nilai VIF lebih kecil 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi multikolinearitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 10,763 + 0,608X_1 + 0,0291X_2 + e$.

Model Regresi yang diperoleh adalah $Y = 10,763 + 0,608X_1 + 0,0291X_2 + e$.

- Nilai konstan (a) sebesar 10,763 artinya meski tanpa adanya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2), maka karyawan tetap memiliki tingkat Produktifitas Sebesar 10,763.
- $b_1 = 0,60877$, merupakan koefisiensi arah regresi linier yang positif, artinya bahwa setiap kenaikan Disiplin Kerja (X_1) sebesar satu-satuan, maka Produktifitas Kerja

(Y) akan meningkat sebesar 0,60877 dengan asumsi Gaya Kepemimpinan (X_2) dianggap konstan.

- c. $b_2 = 0,02910$, merupakan koefisien arah regresi linier yang positif, artinya bahwa setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar satu-satuan, maka Produktifitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,02910 dengan asumsi Disiplin Kerja (X_1) dianggap konstan.

5. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai uji t_{hitung} masing-masing koefisien regresi dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5%

a. Pengujian Hipotesis pertama

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($t_{hitung}=21,890 > t_{tabel} = 2,052$), berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

b. Pengujian Hipotesis kedua

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($t_{hitung} =5,123 > t_{tabel}= 2,052$), berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

6. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji F pada perhitungan diperoleh F_{hitung} lebih besar F_{tabel} ($F_{hitung}=15,612 > F_{tabel}=3.35$), berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X_1) dan Gaya kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

7. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi diperoleh dari hasil koefisien korelasi dikuadratkan kemudian dikalikan 100%. Pada perhitungan koefisien korelasi ganda diperoleh sumbangsi variabel (X_1) dan (X_2) terhadap variabel (Y) sebesar 53,60%, adapun sisanya 46,40% dipengaruhi oleh variabel lain

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada bab IV maka hasil penelitian dapat disajikan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) pada konveksi Famili Jaya dengan dibuktikan hasil uji t, ($t_{hitung} = 21,890 > t_{tabel} = 2,052$)

2. Gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) pada konveksi Famili Jaya dengan dibuktikan hasil uji t, ($t_{hitung} = 5,123 > t_{tabel} = 2,052$)
3. Disiplin kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pada konveksi Family Jaya dengan dibuktikan hasil uji F ($F_{hitung} = 15,612 > F_{tabel} = 3,35$).

B.Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil deskripsi kuesioner bahwa rata-rata skor yang paling rendah yaitu terlihat dari variabel disiplin kerja, indikator penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan, artinya konveksi Famili Jaya harus menekankan sanksi yang tegas bagi karyawan, agar lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang mereka kerjakan.
2. Berdasarkan hasil deskripsi kuesioner bahwa rata-rata skor yang paling rendah yaitu terlihat dari variabel gaya kepemimpinan, indikator kebebasan, artinya konveksi Famili Jaya harus lebih tegas terhadap semua karyawan, dituntut profesional dalam kerja sehingga karyawan dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil deskripsi kuesioner bahwa rata-rata skor yang paling rendah yaitu terlihat dari variabel produktivitas kerja, indikator tantangan dan harapan, artinya konveksi Famili Jaya harus lebih banyak mengadakan pelatihan terhadap semua karyawan, agar karyawan dapat lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar.(2012).*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.Prestasi Pustaka,Jakarta.
- Arikunto,Suharsimi.(2013).*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.Cet.15.Jakarta:Rineka Cipta,Jakarta.
- Cahyo Adi Nugroho,(2015),*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata DIY*,Jurnal Aplikasi Manajemen.
- Chandra Kristianto,(2005),*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Menurut Persepsi Karyawan Bagian Produksi PT.Inti Mega Sol*,Jurnal Aplikasi Manajemen.
- Dadang Iman Eka Sanjaya,(2009),*Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Keripik Kentang Di Junrejo-Batu*,Jurnal Aplikasi Manajemen.
- Gunawan.Imam.(2014).*Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Praktik*.Ed.1,Cet.2.Jakarta:Bumi Aksara,Jakarta.
- Handoko,T.Tani.(2009).*Manajemen*.Ed.2,Cet.2.0.Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta,Yogyakarta.

- Husna Purnama,(2012),*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada CV Mitra Denso di Bandar Lampung*,Jurnal Aplikasi Manajemen.
- Kartono,Kartini.(2011).*Pemimpin dan Kepemimpinan*.Ed.I,Cet.18.Jakarta:Rajawali Pers,Jakarta.
- Regina Aditya Reza,(2010),*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*,Jurnal Aplikasi Manajemen.
- Siagian, Sondang P.(2015).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Ed.1,Cet.23.Jakarta: Bumi Aksara, Jakarta.
- Soeprodjo.(2014).*Pengantar Statistika Untuk Penelitian*.Modul Statistika.
- Sugiyono. (2012).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.Bandung:Alfabeta.
- Suprianto dan Gatot Kusjono.(2014).*Statistika I*.Modul Statistika.
- Yanti,(2015),*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Followme Indonesia Tangerang Selatan*,Jurnal Aplikasi Manajemen.