

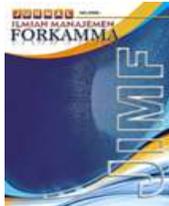
## Pengaruh Discipline, Work Environment dan Leadership Style Terhadap Employee Productivity pada Karyawan Perusahaan Manufacturing di Cikarang

Vanisya<sup>1</sup>; Tiarapuspa<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti Jakarta, [vanisya022001900031@std.trisakti.ac.id](mailto:vanisya022001900031@std.trisakti.ac.id)

### ARTICLES INFORMATION

### ABSTRACT



#### JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.6, No.3, Juli 2023  
Page/Halaman : 224 - 238

ISSN (online) : 2599-171X  
ISSN (print) : 2598-9545

#### Keyword :

*Discipline; Work environment;  
Leadership Style; Employee Production*

**JEL. classification :**  
**M31**

#### Permalink:

DOI:10.32493/frkm.v6i1.28061

#### Article info :

Received : April 2023  
Revised : May 2023  
Accepted : June 2023

#### Licenses :



<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

#### Contact Author :

© LPPM & PRODI MM UNPAM  
JL.Surya Kencana No.1 Pamulang Tangerang  
Selatan – Banten  
Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491  
e-mail : [forkamma@unpam.ac.id](mailto:forkamma@unpam.ac.id)

Alasan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memilih dan mengambil dampak dari gaya Disiplin, Tempat Kerja dan Wewenang terhadap Efisiensi Pekerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Cikarang. penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metodologi kuantitatif, dan penelitian dan tinjauan pustaka digunakan untuk mengumpulkan data. Sampel penelitian ini adalah sebesar 195. Pengujian spekulasi dilakukan untuk menguji dampak *discipline*, *Work Environment*, dan *Leadership Style* terhadap Efisiensi Representatif pada perwakilan organisasi perakitan di Cikarang. Pemeriksaan informasi yang digunakan menggunakan berbagai macam pemeriksaan relaps langsung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan efisiensi yang representatif. Konsekuensi pengujian spekulasi menunjukkan hubungan positif antara *Work Environment* dan *Employee Productivity*. Konsekuensi pengujian spekulasi menunjukkan hubungan positif antara *Leadership style* Terhadap *Employee Productivity*.

*The reason for conducting this research is to choose and take the impact of the style of Discipline, Work Place and Authority on Employee Work Efficiency in manufacturing companies in Cikarang. this study was conducted using a quantitative methodology, and research and literature review were used to collect the data. The sample for this study was 195. Speculation testing was carried out to examine the impact of discipline, work environment, and leadership style on representative efficiency in representative assembly organizations in Cikarang. The information check used uses a variety of direct relapse checks. The results of this study show representative efficiency. Consequences of speculation testing show a positive relationship between Work Environment and Employee Productivity. The consequence of the speculation test shows a positive relationship between Leadership style and Employee Productivity.*

## A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal yang memberikan keunggulan kompetitif bagi sebuah perusahaan karena mampu menjadi unsur yang mendukung dalam menjalankan misi perusahaan. Sesempurna apapun aspek sumber daya lain yang dimiliki perusahaan seperti ekonomi serta teknologi akan sulit apabila tidak ada SDM yang memadai. Sumber daya manusia akan mengelola sumber daya ekonomi serta teknologi yang dimiliki melalui bakat, kreativitas, serta kinerjanya sehingga mampu mendorong terwujudnya tujuan perusahaan (Al-Sada et al., 2017a).

Produktivitas didefinisikan sebagai rasio hasil tertimbang karyawan terhadap pemanfaatan sumber daya tertimbang. *Employee productivity* merupakan sesuatu yang penting bagi suatu perusahaan karena semakin produktif karyawan semakin tinggi output yang dihasilkan sehingga berdampak pada meningkatnya faktor produksi perusahaan. dengan demikian perusahaan mampu mendistribusikan produknya lebih banyak dan pendapatan yang diperoleh juga meningkat (Nuutinen et al., 2021).

*Employee productivity* dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti *discipline*. Perusahaan atau organisasi memanfaatkan kedisiplinan sebagai alat dalam upaya menjaga eksistensinya, hal tersebut karena dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi maka karyawan akan senantiasa mengikuti segala aturan serta SOP yang berlaku di perusahaan. Dengan demikian ketepatan waktu serta hasil yang ditargetkan dapat tercapai. (Dewi & Harjoyo, 2019a).

Tingkat kedisiplinan tinggi pada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerjanya karena terbiasa dengan kedisiplinan sehingga berbagai aspek kinerja karyawan juga meningkat seperti disiplin waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak pada produktivitas karyawan, hal ini akan membantu proses pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Marlapa & Mulyana, 2020a) dan (Mendrofa et al., 2021a) yang sama-sama menemukan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Umumnya perusahaan mempunyai tujuan untuk menjaga keberlangsungan perusahaan, kemajuan dan kesejahteraan karyawan. Pemimpin harus mampu menginspirasi dan menyadarkan anggota akan pentingnya misi dan tujuan organisasi sehingga anggota mampu menggunakan kreativitasnya dalam bekerja dan mencapai hasil lebih dari yang diharapkan (Alblooshi et al., 2021).

Kinerja karyawan yang optimal dapat terwujud apabila pemimpin pada perusahaan mampu mengatur dan mendorong sumber daya manusia yang dimiliki sehingga dapat diandalkan dalam mencapai tujuan perusahaan (Eliyana et al., 2019). Kepemimpinan merupakan hubungan antara pemimpin dengan anggotanya dan saling mempengaruhi untuk membawa perubahan serta mencapai hasil yang telah ditentukan bersama (Al-Sada et al., 2017b).

Gaya kepemimpinan dianggap sebagai pola perilaku yang konsisten dan signifikan yang menjadi ciri seorang pemimpin (Le et al., 2021). Untuk mempengaruhi mereka, perilaku dan metode yang disukai dan sering dilakukan pemimpin disebut sebagai gaya mereka. Serangkaian sifat yang dikenal sebagai "gaya kepemimpinan" seorang pemimpin digunakan untuk meyakinkan orang. pengikut agar bekerja menuju tujuan yang progresif. Sehingga produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh bagaimana cara pemimpin dalam

mempengaruhi karyawannya dalam peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan (Razak et al., 2018a).

Gaya kepemimpinan yang tepat akan membantu meningkatkan kinerja karyawan karena motivasi serta arahan yang diberikan pemimpin sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan tujuan dan target yang ditentukan, dengan demikian produktivitas karyawan juga akan meningkat. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Ismail et al., 2021) yang menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Penelitian (Aun et al., 2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Pengaturan tempat kerja adalah variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Saat mencari pekerjaan, banyak orang tidak hanya berkonsentrasi pada skala kompensasi. Mereka juga mempertimbangkan keadaan kerja perusahaan, termasuk kesehatan dan keselamatan personelnya.. Hal ini membuat memiliki lingkungan yang baik penting dalam setiap organisasi (Alarcon et al., 2021a).

Lingkungan kerja ditandai sebagai di mana pegawai menyelesaikan pekerjaan mereka, lingkungan ini dapat berdampak buruk pada hasil kerja pegawainya. Jadi tergantung pada situasi dan kondisi lingkungan kerjanya, apabila kondusif serta sesuai dengan karakter karyawan maka kinerjanya pun akan meningkat sehingga berdampak pada produktivitasnya dan sebaliknya (Pawirosumarto et al., 2017).

Penelitian oleh (Mesthrige & Chiang, 2019) membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi produktivitas karyawan secara umum. asil serupa juga pada ditemukan oleh (Prasetyo, Aliyyah, et al., 2021a) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan khususnya pada perusahaan manufaktur. Berdasarkan Badan Pusat Statistik, tahun 2021 jumlah perusahaan industri manufaktur skala menengah dan besar di Indonesia mencapai 29 ribu perusahaan. Salah satunya adalah di daerah Cikarang Jawa Barat yang banyak berdiri perusahaan manufaktur (BPS, 2021).

Produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam meningkatkan jumlah maupun kualitas dari output yang dihasilkan (Nappi & Ribeiro, 2020). Upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus memberdayakan karyawannya serta memberikan peralatan yang dibutuhkan untuk meningkatkan proses produksi (Putri et al., 2017a).

Perusahaan manufaktur adalah perusahaan yang mengolah bahan mentah menjadi barang jadi atau mengubah barang setengah jadi menjadi produk yang bernilai oleh karena itu produktivitas menjadi hal yang penting dan sangat diperhatikan karena semakin produktif karyawan akan berpotensi dalam peningkatan output yang dihasilkan (Putri et al., 2017b). Berdasarkan latar belakang diatas maka judul penelitian ini yaitu “Pengaruh *Discipline, Work Enviroment* dan *Leadership Style* terhadap *Employee Productivity*”

Peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena dalam mencapai hasil kerja yang tidak sepenuhnya ditentukan oleh organisasi salah satunya melalui pembudayaan disiplin kerja, gaya kerja dan administrasi yang harus diperhatikan agar daya tahan organisasi dapat terjaga

dan tujuan organisasi dapat tercapai secara nyata dan mahir. Mengacu pada latar belakang ini, maka peneliti mengambil judul penelitian yaitu " Pengaruh Discipline , Work Environment dan Leadership Style Terhadap Employee Productivity Pada Karyawan Perusahaan Manufacturing Di Cikarang" Dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi, salah satu caranya adalah dengan meningkatkan rasa percaya diri dan disiplin kerja sehingga daya tahan organisasi dapat terjaga dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan sukses dan efektif.

## B. KAJIAN LITERATUR

*Discipline* diartikan oleh Hasibuan dalam (Mendrofa et al., 2021b) sebagai karyawan yang sadar akan adanya aturan perusahaan dan mematuhi. *Discipline* merupakan sikap menghargai yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap larangan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan membentuk peraturan. Karyawan yang disiplin akan memahami aturan yang diberlakukan dan mentaatinya (Marlapa & Mulyana, 2020b).

*Discipline* ialah sikap tunduk dan taat kepada perusahaan dengan segala aturan serta ketentuannya atas dasar kesadaran bahwa apabila tidak mentaati dan mengikuti aturan tersebut maka tujuan perusahaan akan sulit dicapai (Prasetyo, Aliyyah, et al., 2021b).

Perusahaan atau organisasi memanfaatkan *discipline* sebagai alat dalam upaya menjaga eksistensinya, hal tersebut karena dengan tingkat *discipline* yang tinggi maka karyawan akan senantiasa mengikuti segala aturan serta SOP yang berlaku di perusahaan. Dengan demikian ketepatan waktu serta hasil yang ditargetkan dapat tercapai (Dewi & Harjoyo, 2019b).

*Work environment* adalah iklim di mana perwakilan melakukan pekerjaan sehari-hari mereka. Tempat kerja yang nyaman memberi kesan bahwa semuanya baik dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan sempurna (Prasetyo, Aliyyah, et al., 2021a). Banyak orang tidak hanya fokus pada skala gaji ketika mencari pekerjaan. Mereka juga memperhitungkan pertimbangan kondisi kerja suatu organisasi yang meliputi kesehatan dan keselamatan karyawan. Hal ini membuat memiliki lingkungan yang baik penting dalam setiap organisasi (Alarcon et al., 2021b).

*Work environment* didefinisikan oleh (Dewi & Harjoyo, 2019a) sebagai segala sesuatu yang mempengaruhi lingkungan karyawan saat mereka bekerja dan tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja karyawan akan didukung oleh lingkungan kerja yang positif, yang akan berdampak positif pada hasil produktivitas dan kinerja.

*Leadership style* adalah Perilaku dan praktik yang disukai dan sering digunakan seorang pemimpin digambarkan sebagai serangkaian gaya inisiatif. Gaya ini digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar mencapai tujuan hierarkis. (Razak et al., 2018b).

*Leadership style* didefinisikan oleh (Bukit et al., 2017) sebagai ciri khas dari seseorang dalam memimpin dan memberikan pengaruhnya terhadap bawahan untuk menjalankan tugas serta kewajiban yang telah ditetapkan sebagai upaya dalam pencapaian tujuan.

*Employee productivity* ialah output atau hasil kerja dari karyawan yang dipengaruhi oleh kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Artinya adalah apabila karyawan merasa puas

dengan kinerjanya maka akan meningkatkan produktivitas mereka dan begitupun sebaliknya (Alarcon et al., 2021a).

Berdasarkan istilah dalam bisnis, *employee productivity* memiliki arti yaitu ukuran untuk melihat seberapa efisien karyawan, modal, energi mampu menghasilkan produk serta layanan. Dengan demikian *employee productivity* adalah seberapa mampu karyawan dalam sebuah perusahaan untuk mengoptimalkan modal maupun energi sehingga menghasilkan output yang menguntungkan perusahaan (Aun et al., 2019).

*Discipline* merupakan bentuk dari kontrol diri karyawan dan implementasi peraturan serta menunjukkan tingkat kesungguhan karyawan dalam bekerja baik secara tim maupun individual (Razak et al., 2018a). Tingkat *discipline* tinggi pada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerjanya karena terbiasa dengan *discipline* sehingga berbagai aspek kinerja karyawan juga meningkat seperti *discipline* waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak pada *employee productivity*, hal ini akan membantu proses pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian oleh (Marlapa & Mulyana, 2020a) menemukan bahwa *discipline* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *employee productivity*. Penelitian oleh (Mendrofa et al., 2021a) juga menemukan bahwa *discipline* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee productivity*. Oleh karena itu dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

#### **H1: *Discipline* berpengaruh positif terhadap *employee productivity***

*Work environment* Suasana kerja yang positif memberi karyawan rasa aman dan memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik. (Prasetyo, Aliyyah, et al., 2021a). Banyak orang tidak hanya fokus pada skala gaji ketika mencari pekerjaan. Mereka juga memperhitungkan pertimbangan kondisi kerja suatu organisasi yang meliputi kesehatan dan keselamatan karyawan. Hal ini membuat memiliki lingkungan yang baik penting dalam setiap organisasi (Alarcon et al., 2021a).

*Work environment* yang kondusif, aman, dan nyaman dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada meningkatnya *employee productivity*. Penelitian oleh (Alarcon et al., 2021a) menemukan bahwa *work environment* berpengaruh signifikan terhadap *employee productivity*. Hasil serupa juga pada ditemukan oleh (Prasetyo, Aliyyah, et al., 2021a) bahwa *work environment* berpengaruh positif terhadap *employee productivity*. Oleh karena itu dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

#### **H2: *Work Environment* berpengaruh positif terhadap *employee productivity***

*Leadership style* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada *employee productivity*. Penelitian (Ismail et al., 2021) mengatakan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, keterikatan karyawan, dan membantu meningkatkan *employee productivity*.

*Leadership style* yang tepat akan membantu meningkatkan kinerja karyawan karena motivasi serta arahan yang diberikan pemimpin sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan tujuan dan target yang ditentukan, dengan demikian *employee productivity* juga akan meningkat. Penelitian oleh (Aun et al., 2019) menemukan bahwa *leadership style* partisipatif

berpengaruh signifikan terhadap *employee productivity*. Oleh karena itu dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

**H3: Leadership style berpengaruh positif terhadap *employee productivity***

### C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Prasetyo, Putra, et al., 2021) (Almaamari & Alaswad, 2021) Rancangan digunakan dalam ulasan ini menggunakan metode kuantitatif kuantitatif kaun yang berarti memahami konsep pengaruh variabel tertentu, atau menyusun kontras antara kelompok, atau kebebasan setidaknya dua variabel dalam suatu situasi.

Kuesioner dan tinjauan literatur digunakan sebagai metode untuk mengumpulkan data untuk penyelidikan ini. Sampel penelitian yang digunakan adalah sebanyak 195 dengan menggunakan rumus hair et all dengan menggunakan sampel minimum pertanyaan x 5 (sampel minimum). Sampel minimum =  $39 \times 5 = 195$ .

Uji hipotesis yang dilakukan untuk menguji pengaruh *Discipline*, *Work Environment* dan *Leadership Style Terhadap Employee Productivity* pada karyawan perusahaan manufacturing di Cikarang. Analisa yang dilakukan yang digunakan adalah individu, khususnya pekerja dari suatu organisasi perakitan di Cikarang. Eksplorasi ini diselesaikan sebagai studi lapangan dan memanfaatkan informasi cross-sectional mengingat fakta bahwa data dikumpulkan secara eksklusif sekaligus untuk hubungan antar faktor. Unit pemeriksaan yang digunakan adalah individu, khususnya pekerja dari suatu organisasi perakitan di Cikarang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan menggunakan tes Kolmogorov-Smirnov dan memeriksa nilai Asymp, seseorang dapat menentukan apakah tes tersebut normal. Sig. (2-diikuti). Jika Asimp. Sig. (2-diikuti) lebih penting dari tingkat kepentingan yang telah ditentukan sebelumnya sebesar 5% (0,05), maka, pada saat itu, informasi biasanya disebarluaskan. Sehubungan dengan tes, hasil Asymp diperoleh. Sig. (2-followed) sebesar  $0,200 > 0,05$  yang berarti informasi tersebut biasa beredar.

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		200
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0202460
	Std. Deviation	2.70896111
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.045
	Negative	-.027

Test Statistic	.045
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200  $\geq$  0,05 yang artinya data telah berdistribusi normal.

Setelah menyelesaikan uji normalitas, uji selanjutnya adalah uji multikolinearitas yang bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada multikolinearitas pada model relaps, yaitu memiliki skor Resiliensi  $>$  0,10 atau memiliki nilai VIF  $<$  10. Mengingat efek samping dari pemeriksaan, dapat dilihat bahwa koefisien Perlawanan untuk setiap variabel lebih penting dari 0,10 dan nilai VIF = di bawah 10.

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	14.280	1.926		7.415		
	Discipline	.433	.058	.494	7.444	.664	1.507
	Work Environment	.162	.056	.182	2.887	.739	1.354
	Leadership Style	.065	.031	.122	2.122	.883	1.133

a. Dependent Variable: Employee Productivity

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis, dapat dilihat bahwa besarnya nilai *tolerance* didapatkan hasil semua variabel  $>$  0,10, yang berarti bahwa model ini memenuhi persyaratan multikolinearitas. Sedangkan, nilai VIF dari setiap variabel menunjukkan nilai VIF  $<$  10 sehingga model kekambuhan yang banyak ini memenuhi kecurigaan multikolinearitas. Oleh karena itu, cenderung diduga bahwa hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada efek samping multikolinier dari model relaps yang dibuat.

Uji selanjutnya adalah uji Keteroskedastisitas yang bertujuan untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas, tepatnya dengan menyelesaikan Uji heteroskedastisitas dengan mengembalikan nilai langsung dari variabel bebas, asalkan dengan asumsi nilai besar diatas 0,05, berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas..

**Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>	
---------------------------	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.097	1.015			2.066	.040
	Discipline	-.001	.018	-.005		-.067	.947
	Work Environment	-.003	.022	-.009		-.126	.900
	Leadership Style	.002	.013	.013		.185	.854

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *discipline* ( $X_1$ ) sebesar 0,947, *work environment* ( $X_2$ ) sebesar 0,900, serta *leadership style* ( $X_3$ ) sebesar 0,854 yang ketiganya memiliki nilai lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Pengujian selanjutnya yaitu uji korekasi dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variable dependen terhadap variable independent. Analiss korelasi akan menjawab sejauh mana keeratan hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat, melalui koefisien korelasi ( $r$ ).

**Tabel 4 Hasil Uji Korelasi**

Correlations			
		Discipline	Employee Productivity
Discipline	Pearson Correlation	1	.627**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	200	200
Employee Productivity	Pearson Correlation	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	200	200

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations			
		Work Environment	Employee Productivity
Work Environment	Pearson Correlation	1	.446**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	200	200
Employee Productivity	Pearson Correlation	.446**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	200	200

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations			
		Leadership Style	Employee Productivity
Leadership Style	Pearson Correlation	1	.308**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	200	200
Employee Productivity	Pearson Correlation	.308**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	200	200

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil perhitungan korelasi Pearson ditampilkan pada tabel di atas. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, koefisien korelasi model hubungan X1 ke Y (r) sebesar 0,627 menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang tinggi antara variabel disiplin (X1) dengan variabel Employee productivity (Y). Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, koefisien korelasi model koneksi X2-Y (r) sebesar 0,446 menunjukkan tingkat korelasi yang sedang antara variabel Employee productivity (Y) dan variabel work environment (X2). Koefisien korelasi model hubungan X3 ke Y (r) sebesar 0,308 menunjukkan tingkat korelasi sedang antara variabel X3 (Stle Leadership) dengan variabel Y (employe productivoty).

**Tabel 5 Hasil Koefisien Detemninasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 <sup>a</sup>	.428	.419	3.680

a. Predictors: (Constant), Leadership Style, Work Environment, Discipline

b. Dependent Variable: Employee Productivity

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26

Nilai R square adalah 0,428, dan itu menyiratkan bahwa 42,8% variasi efisiensi pekerja dipengaruhi oleh disiplin, tempat kerja, dan gaya otoritas, sedangkan kelebihan 57,2% dipengaruhi oleh berbagai elemen yang dikecualikan dari model pengujian.

Setelah dilakukan pengujian koefisien jaminan, maka model achievement test atau concurrent test dimaksudkan untuk membedakan mana model relaps yang dinilai praktis atau tidak. Kemungkinan menyiratkan bahwa model yang dinilai praktis digunakan untuk memahami dampak faktor otonom pada variabel dependen.

**Tabel 6 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1984.809	3	661.603	48.864	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2653.786	196	13.540		
	Total	4638.595	199			

a. Dependent Variable: Employee Productivity

b. Predictors: (Constant), Leadership Style, Work Environment, Discipline

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan temuan uji F diperoleh nilai F sebesar 48,864 dengan nilai signifikansi 0,000. Dapat dikatakan demikian karena nilai signifikansi (0,000 < 0,05) lebih kecil dari 0,05. Artinya *discipline*, *work environment*, dan *leadership style* berpengaruh secara simultan terhadap *employee productivity* secara simultan terhadap *employee productivity*. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi syarat kelayakan model atau telah layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Selanjutnya yaitu pengujian hipotesis parsial yang bertujuan untuk menguji pengaruh *discipline*, *work environment*, dan *leadership style* terhadap *employee productivity*. Perbandingan nilai signifikansi (Sig.t) dengan ambang probabilitas yang telah ditetapkan dapat digunakan untuk menentukan hasil pengujian yaitu diterima atau ditolaknya H<sub>0</sub>.

### Hipotesis 1:

Hipotesis pertama menguji pengaruh *discipline* terhadap *employee productivity*, bunyi hipotesis nol (H<sub>0</sub>) dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) adalah sebagai berikut:

**H<sub>01</sub>: *discipline* berpengaruh positif terhadap *employee productivity*.**

**H<sub>a1</sub>: *discipline* berpengaruh negatif terhadap *employee productivity*.**

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Hipotesis 1**

Hipotesis	Estimasi (β)	p-value (≤ 0,05)	Hipotesis
<i>Discipline</i> → <i>Employee Productivity</i>	0,433	0,000	H <sub>1</sub> didukung

Sumber: Data diolah menggunakan software SPSS versi 26

Dilihat dari konsekuensi uji faktual di atas yang melihat dampak *discipline* terhadap *employee productivity*, diketahui nilai *esteem* (β) yang dinilai adalah 0,433 yang menunjukkan hasil positif dengan nilai p sebesar 0,000 ≤ α 0,05. Dengan demikian, pilihan dari uji faktual adalah H<sub>01</sub> ditolak dan H<sub>a1</sub> ditegakkan, sehingga cenderung diduga disiplin secara tegas mempengaruhi *employee productivity*. Hal ini menunjukkan bahwa *discipline* dapat lebih jauh mengembangkan pelaksanaan *employee productivity*.

**Hipotesis 2:**

Hipotesis kedua menguji pengaruh *work environment* terhadap *employee productivity*, bunyi hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

**$H_{02}$ : *work environment tidak berpengaruh positif terhadap employee productivity.***

**$H_{a2}$ : *work environment berpengaruh positif terhadap employee productivity.***

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Hipotesis 2**

Hipotesis	Estimasi ( $\beta$ )	<i>p-value</i> ( $\leq 0,05$ )	Hipotesis
<i>Work Environment</i> → <i>Employee Productivity</i>	0,162	0,004	$H_2$ didukung

Sumber: Data diolah menggunakan *software* SPSS versi 26

Perbandingan nilai signifikansi (Sig.t) dengan ambang probabilitas yang telah ditetapkan dapat digunakan untuk menentukan hasil pengujian yaitu diterima atau ditolaknya  $H_0$ . Berdasarkan temuan uji statistik yang dilakukan di atas untuk mengetahui bagaimana *work environment* mempengaruhi *Employee Productivity*, diketahui bahwa nilai estimasi ( $\beta$ ) adalah 0,162, menunjukkan hasil yang positif dengan *p-value* 0,005 hingga 0,05. Hasilnya, hasil uji statistik menunjukkan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  didukung, yang menunjukkan bahwa *work environment* berdampak Positif bagi *Employee Productivity*. Hal ini menunjukkan bahwa *work environment* yang positif akan meningkatkan *Employee Productivity*.

**Hipotesis 3:**

Hipotesis ketiga menguji pengaruh *leadership style* terhadap *employee productivity*,

hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

**$H_{03}$ : *leadership style tidak berpengaruh positif terhadap employee productivity.***

**$H_{a3}$ : *leadership style berpengaruh positif terhadap employee productivity.***

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Hipotesis 3**

Hipotesis	Estimasi ( $\beta$ )	<i>p-value</i> ( $\leq 0,05$ )	Hipotesis
<i>Leadership Style</i> → <i>Employee Productivity</i>	0,065	0,035	$H_3$ didukung

Sumber: Data diolah menggunakan *software* SPSS versi 26

Dilihat dari hasil uji faktual di atas yang melihat pengaruh *leadership style* terhadap *employee productivity*, diketahui bahwa nilai *esteem* ( $\beta$ ) yang dinilai adalah 0,035 yang menunjukkan hasil positif dengan nilai  $p$  sebesar  $0,000 \leq \alpha 0,05$ . Akibatnya, pilihan dari uji faktual adalah bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  dipertahankan, sehingga cenderung dianggap bahwa *leadership style* secara tegas mempengaruhi *employee productivity*. Hal ini menunjukkan bahwa *leadership style* yang diterapkan oleh organisasi kepada pegawai membangun pameran *employee productivity*.

**Discipline Berpengaruh Positif Terhadap Employee Productivity**

Seperti terlihat dari hasil pengujian hipotesis 1,  $H_{01}$  ditolak oleh  $H_{a1}$  yang didukung dengan nilai estimasi sebesar 0,433. Nilai signifikan (*-value*) untuk menilai pengaruh *discipline* terhadap *employee productivity* adalah 0,05. Jelas bahwa menjaga disiplin berdampak baik pada *employee productivity* atau hasil nyata dari menjaga disiplin. Dengan demikian, secara teori pengaruh *discipline* terhadap *employee productivity* sudah benar dengan ditunjukkan nilai

*estimate* yang positif yang berarti semakin tinggi tingkat *discipline* yang dialami oleh karyawan terhadap pekerjaannya, maka akan semakin rendah *employee performance* yang dihasilkan. Hasil dari hipotesis 1 mendukung pernyataan dari penelitian (Busta & Russo, 2020) yang juga menunjukkan bahwa *discipline* merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam *employee productivity*, jika *discipline* dalam pekerjaan diabaikan maka pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik sehingga akan menghambat dan merugikan perusahaan.

### **Work Environment Berpengaruh Positif Terhadap Employee Productivity**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 dapat diketahui nilai signifikan ( $p$ -value) untuk pengujian pengaruh *work environment* terhadap *employee productivity*  $< 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_{02}$  di tolak  $H_{a2}$  didukung dengan nilai *estimate* sebesar 0,162. Dapat diketahui bahwa *work environment* berpengaruh positif terhadap *employee productivity* secara signifikan atau nyata yang diperoleh dari *work environment*. Dengan demikian, secara teori pengaruh *work environment* terhadap *employee productivity* sudah benar dengan ditunjukkan nilai *estimate* yang positif yang berarti semakin baik *work environment* yang disediakan perusahaan, maka *employee productivity* yang dihasilkan akan meningkat. Hasil dari hipotesis 2 tersebut menunjukkan bahwa *work environment* berperan dalam meningkatkan *employee productivity*. Penelitian ini mendukung hasil penelitian (Prasetyo, Aliyyah, et al., 2021a) hal ini menunjukkan bahwa jika *work environment* nyaman dan menyenangkan dapat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja karyawan, tentunya karyawan dapat meningkatkan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik

### **Leadership Style Berpengaruh Positif Terhadap Employee Productivity**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 dapat diketahui nilai signifikan ( $p$ -value) untuk pengujian pengaruh *leadership style* terhadap *employee productivity*  $< 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_{03}$  di tolak  $H_{a3}$  didukung dengan nilai *estimate* sebesar 0,065. Dapat diketahui bahwa *leadership style* berpengaruh positif terhadap *employee productivity* secara signifikan atau nyata yang diperoleh dari *reward*. Dengan demikian, secara teori pengaruh *leadership style* terhadap *employee productivity* sudah benar dengan ditunjukkan nilai *estimate* yang positif yang berarti bahwa jika *leadership style* yang diberikan perusahaan tepat dan adil, maka dapat meningkatkan *employee productivity*. Hasil dari hipotesis 3 mendukung pernyataan dari penelitian (Aun et al., 2019) yang menunjukkan bahwa pemimpin harus menerapkan *leadership style* untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan mempengaruhi keberhasilan *employee productivity* dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa *leadership style* sangat berpengaruh dan berperan dalam kemajuan dan produktivitas dalam perusahaan.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

Dimungkinkan untuk menarik kesimpulan bahwa ada hubungan positif antara variabel berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan antara *discipline* terhadap terhadap *employee productivity*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya hubungan positif antara *work environment* terhadap terhadap *employee productivity*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya hubungan positif antara *leadership style* terhadap *employee productivity*.

Hasil penelitian yang dipimpin dapat memberikan sedikit gambaran bagi ahli tambahan, bahwa pemeriksaan ini dilakukan terhadap pekerja sebuah organisasi perakitan di Cikarang termasuk 200 responden. eksplorasi ini dapat diandalkan. Bagi calon analis dipercaya dapat memimpin penelitian dengan menggunakan strategi pengumpulan informasi yang lebih lengkap, misalnya menyebutkan fakta-fakta yang dapat diamati secara langsung di lapangan

sehingga eksplorasi memberikan hasil yang sesuai dengan kebenaran atau keadaan sebenarnya dari responden.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alarcon, A. L., Arzaga, L. J. O., Baguio, L. B., Sanvictores, Ma. S. L. O., & Platon, J. R. (2021a). THE IMPACT OF WORK ENVIRONMENT ON THE PRODUCTIVITY AND JOB SATISFACTION OF THE EMPLOYEES IN BPO COMPANIES IN QUEZON CITY. *International Journal of Information, Business and Management*, 13(1), 125–143.
- Alarcon, A. L., Arzaga, L. J. O., Baguio, L. B., Sanvictores, Ma. S. L. O., & Platon, J. R. (2021b). THE IMPACT OF WORK ENVIRONMENT ON THE PRODUCTIVITY AND JOB SATISFACTION OF THE EMPLOYEES IN BPO COMPANIES IN QUEZON CITY. *International Journal of Information, Business and Management*, 13(1), 125–143.
- Alblooshi, M., Shamsuzzaman, M., & Haridy, S. (2021). The relationship between leadership styles and organisational innovation. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 338–370. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2019-0339>
- Almaamari, Q. A., & Alaswad, H. I. (2021). Factors Influencing Employees' Productivity- Literature Review. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(3), 1–7.
- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, Mohd. N. (2017a). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*, 12(2), 163–188. <https://doi.org/10.1108/EMJB-02-2016-0003>
- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, Mohd. N. (2017b). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*, 12(2), 163–188. <https://doi.org/10.1108/EMJB-02-2016-0003>
- Aun, I. I., Olot, O. O., Ajayi, O., & Sanusi, S. I. (2019). EFFECT OF LEADERSHIP STYLES ON EMPLOYEES' PERFORMANCE: A STUDY OF SEVEN-UP PLC. *Global Management Review*, 13(1), 9–23. <https://doi.org/10.34155/GMR.19.1301.02>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Cetakan ke). Zahir Publishing.
- Busta, L., & Russo, S. E. (2020). Enhancing Interdisciplinary and Systems Thinking with an Integrative Plant Chemistry Module Applied in Diverse Undergraduate Course Settings. *Journal of Chemical Education*, 97(12), 4406–4413. <https://doi.org/10.1021/acs.jchemed.0c00395>
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unpam Press.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unpam Press.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25, 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Ismail, F., Arumugan, N. A., Kadir, A. A., & Alhosani, A. A. H. (2021). IMPACT OF LEADERSHIP STYLES TOWARD EMPLOYEE ENGAGEMENT AMONG MALAYSIAN CIVIL DEFENCE

- FORCE. *International Journal of Business and Society*, 22(3), 1188–1210. <https://doi.org/10.33736/ijbs.4294.2021>
- Le, D. T., Christopher, S., & Nguyen, P. T. L. (2021). How leadership styles influence organizational outcomes: an empirical study in Vietnamese SMEs. *International Journal of Emerging Markets*. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-01-2021-0092>
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020a). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Interviening Variables. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 54–63. <https://doi.org/10.32479/irmm.9922>
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020b). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Interviening Variables. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 54–63. <https://doi.org/10.32479/irmm.9922>
- Mendrofa, C. P., Harefa, P., Gea, N. E., Laia, O., Halawa, O., & Bate'e, M. M. (2021a). Evaluation of Job Productivity Factors in the Hospitality Industry. *Journal of Environmental Management and Tourism*, XII(6(54)), 1504–1512. [https://doi.org/10.14505/jemt.v12.6\(54\).07](https://doi.org/10.14505/jemt.v12.6(54).07)
- Mendrofa, C. P., Harefa, P., Gea, N. E., Laia, O., Halawa, O., & Bate'e, M. M. (2021b). Evaluation of Job Productivity Factors in the Hospitality Industry. *Journal of Environmental Management and Tourism*, XII(6(54)), 1504–1512. [https://doi.org/10.14505/jemt.v12.6\(54\).07](https://doi.org/10.14505/jemt.v12.6(54).07)
- Mesthrige, J. W., & Chiang, Y. H. (2019). The impact of new working practices on employee productivity. *Journal of Facilities Management*, 17(2), 122–141. <https://doi.org/10.1108/JFM-03-2018-0020>
- Nappi, I., & Ribeiro, G. de C. (2020). The interplay of stress and workspace attachment on user satisfaction and workspace support to labour productivity. *Journal of Corporate Real Estate*, 22(3), 215–237. <https://doi.org/10.1108/JCRE-05-2019-0026>
- Nuutinen, S., Ahola, S., Eskelinen, J., & Kuula, M. (2021). How job resources influence employee productivity and technology-enabled performance in financial services: the job demands–resources model perspective. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(2), 233–252. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2021-0014>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Prasetyo, I., Aliyyah, N., & Syahrial, R. (2021a). DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT AFFECT EMPLOYEE PRODUCTIVITY: EVIDENCE FROM INDONESIA. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(5), 1–32.
- Prasetyo, I., Aliyyah, N., & Syahrial, R. (2021b). DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT AFFECT EMPLOYEE PRODUCTIVITY: EVIDENCE FROM INDONESIA. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(5), 1–32.
- Prasetyo, I., Putra, W., Sekretari, A., Indonesia, M., Aliyyah, N., Syahrial, R., Manajemen, D., Diah, I., Nartasari, R., Yuventius, I., Wibowo, H., Sanjayanto, I., & Sulistiyowati, I. (2021). Discipline and Work Environment Affect Employee Productivity: Evidence From Indonesia. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(5), 1939–4675.

- Putri, N. T., Yusof, S. M., & Darma, A. H. and H. S. (2017a). QUALITY PAPER A structural equation model for evaluating the relationship between total quality management and employees' productivity. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 34(8), 1138–1151. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-10-2014-0161>
- Putri, N. T., Yusof, S. M., & Darma, A. H. and H. S. (2017b). QUALITY PAPER A structural equation model for evaluating the relationship between total quality management and employees' productivity. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 34(8), 1138–1151. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-10-2014-0161>
- Kadim, A., & Sunardi, N. (2022). Financial Management System (QRIS) based on UTAUT Model Approach in Jabodetabek. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1).
- Lesmana, R., & Sunardi, N. (2021). Futuristic Leadership Through PEKA Analysis Approach. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1).
- Razak, A., Sarpan, & Ramlan. (2018a). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71. <https://doi.org/10.32479/irmm.7167>
- Razak, A., Sarpan, & Ramlan. (2018b). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71. <https://doi.org/10.32479/irmm.7167>
- Sunardi, N., & Tatariyanto, F. . (2023). The Impact of the Covid-19 Pandemic and Fintech Adoption on Financial Performance Moderating by Capital Adequacy . *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 3(1), 102–118. <https://doi.org/10.54099/ijbmr.v3i1.620>
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepter (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).