

**Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Bank DBS Indonesia  
Cabang Graha AOS Kebon Jeruk Jakarta Barat**

**Endang Susilo Wardani<sup>1</sup>, Wawan Supriyatna<sup>2</sup>**

dosen01645@unpam.ac.id<sup>1</sup>, dosen01806@unpam.ac.id<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

**ABSTRAK**

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan untuk memperoleh tujuan ditentukan oleh SDM yang dimiliki oleh suatu perusahaan, dalam hal adalah karyawan pada perusahaan. oleh karena itu suatu perusahaan atau organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan atau pengaruh kepemimpinan dan disiplin para karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank DBS Indonesia cabang Graha AOS Kebon Jeruk Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitative, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara elektronik kepada para karyawan PT. Bank DBS Indonesia cabang Graha AOS Kebon Jeruk Jakarta Barat secara random dengan jumlah sample yang diteliti adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 55 orang karyawan untuk kemudian diolah dengan perangkat lunak SPSS. Penelitian ini menunjukkan jika adanya pengaruh positif dari variable kepemimpinan dan variable disiplin baik secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja para karyawan PT. Bank DBS Indonesia cabang Graha AOS Kebon Jeruk Jakarta Barat.

**Kata Kunci : kepemimpinan, disiplin, produktivitas karyawan.**

**ABSTRACT**

***Effect Of Leadership And Work Discipline On Employee Work Productivity At Pt. Bank Dbs  
Indonesia Branch Graha AOS Kebon Jeruk West Jakarta***

*The success of an organization or company in achieving its goals is largely determined by the human resources themselves, in this case, the employees who work in a company, therefore a company or organization needs to manage human resources as well as possible. The purpose of this study was to determine the relationship or influence of leadership and discipline of employees on the work productivity of employees at PT. DBS Bank Indonesia Graha AOS branch, Kebon Jeruk, West Jakarta. The research method used is a quantitative method, data collection is done by distributing questionnaires electronically to the employees of PT. Bank DBS Indonesia Graha AOS branch Kebon Jeruk West Jakarta randomly with the number of samples studied were all 55 employees which were then processed with SPSS software. The result of this research is that there is a positive influence of*

*the leadership variable and the discipline variable either partially or simultaneously on the work productivity of the employees of PT. DBS Bank Indonesia Graha AOS branch, Kebon Jeruk, West Jakarta..*

**Keywords:** leadership, discipline, employee productivity

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Korporasi, usaha kecil dan menengah (UKM), dan perbankan consumer akan dilayani oleh Bank DBS Indonesia. Operasi retail dan wealth management Bank ANZ Indonesia dialihkan ke Bank DBS Indonesia pada 10 Februari. Sebagai contoh, cabang PT Bank DBS Indonesia dapat ditemukan di Gedung Graha AOS Lantai 5, Kebon Jeruk Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Barat 11550

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pengembangan organisasi bertumpu pada faktor kepemimpinan karena sulitnya mencapai tujuan organisasi tanpa kepemimpinan yang kuat. Untuk memiliki dampak pada orang lain, seorang pemimpin harus memikirkan gaya kepemimpinan mereka.

James M. Black dalam (Samsudin, 2016: 287) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk membujuk dan memotivasi orang lain untuk berkolaborasi menjadi tim dalam rangka memenuhi suatu tujuan.

Kepemimpinan didefinisikan oleh Kartini Kartono (2016: 9) sebagai orang yang diberi tanggung jawab untuk mengambil keputusan dan menunjuk orang lain untuk mengisi suatu posisi tertentu dalam suatu organisasi, beserta tanggung jawab dan hak yang terkait.

Untuk dapat sampai pada tujuan organisasi, pemimpin seharusnya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar dapat bekerja sama dan produktif (Hasibuan S.P., 2017:170).

Sebagaimana Tampubolon (2017: 9), pendekatan seorang pemimpin untuk

mendapatkan hasil terbaik dari timnya adalah kombinasi dari filosofi, keterampilan, karakteristik, dan sikap.

Ketika seseorang memiliki kemampuan untuk memimpin orang lain, mereka mengarahkan, mendorong, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan kesadaran dan keinginan mereka sendiri. Berdasarkan data yang diperoleh untuk kepemimpinan di PT. Bank DBS Indonesia cabang Graha AOS Kebon Jeruk masih belum sepenuhnya terealisasi dari target perusahaan yang sepenuhnya dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 Data Kepemimpinan PT. Bank DBS Indonesia cabang Graha AOS Kebon Jeruk Jakarta Barat

| No        | Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Terkait Kepemimpinan | Target | Persentase | Keterangan |
|-----------|--|--------|------------|------------|
| 1.        | Jujur  | 100%   | 70%        | Kurang     |
| 2.        | Toleransi  | 100%   | 80%        | Cukup      |
| 3.        | Disiplin   | 100%   | 73%        | Cukup      |
| 4.        | Kerja Sama   | 100%   | 85%        | Cukup      |
| 5.        | Kreatif  | 100%   | 87%        | Cukup      |
| 6.        | Mandiri  | 100%   | 79%        | Cukup      |
| Rata-Rata |  | 100%   | 79%        | Cukup      |

Sumber : Data Internal PT. Bank DBS Indonesia cabang Graha AOS Kebon Jeruk (2020)

Berdasarkan Informasi data diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kurang akan berpengaruh dengan kinerja karyawannya, sebagai salah satu contoh faktor kreatif pada pekerjaannya memiliki persentase sebesar 87% dari target perusahaan sebesar 100%

Masih ada kendala di PT. DBS Indonesia Graha AOS cabang Kebon Jeruk salah satunya karena kurangnya kepemimpinan yaitu

kurangnya disiplin kerja yaitu kemauan dan kesadaran untuk mematuhi aturan dalam organisasi dan norma sosial. Untuk mencapai tujuan, disiplin diperlukan, dan manajemen merupakan bagian penting dari pengembangan disiplin. Semua anggota organisasi harus disiplin untuk menerapkan strategi manajemen apa pun. Aturan dan peraturan organisasi dapat ditegakkan melalui penggunaan disiplin sebagai sarana pelatihan dan pendidikan karyawan untuk mematuhi. Pengusaha menggunakan disiplin sebagai instrumen untuk menanamkan loyalitas dalam tenaga kerja mereka dengan menegakkan kepatuhan terhadap kebijakan dan arahan perusahaan.

Disiplin sangat penting bagi perusahaan karena mengharuskan karyawan untuk mematuhi seperangkat aturan. Disiplin dianggap dapat memaksimalkan produktivitas. Disiplin kerja dapat dipandang sebagai hal yang baik bagi perusahaan dan karyawannya. Adanya disiplin kerja dalam suatu organisasi akan memastikan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan efisien, sehingga menghasilkan hasil yang terbaik. Semangat kerja karyawan akan meningkat sebagai akibat dari lingkungan kerja yang membaik. Karyawan akan dapat mencurahkan perhatiannya secara penuh pada pekerjaannya dan mengembangkan kemampuan mental dan fisiknya secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi.

Beberapa permasalahan disiplin kerja ditemukan di Graha AOS Cabang Kebon Jeruk PT DBS Bank Indonesia karena kurangnya kesadaran sebagian karyawan akan pentingnya menjaga lingkungan kerja yang bebas dari keterlambatan, ketidakpatuhan terhadap standar operasional perusahaan (SOP). Berikut adalah data absensi mengenai disiplin kerja pada PT. Bank DBS Indonesia cabang Graha AOS Kebon Jeruk :

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT. Bank DBS Indonesia cabang Graha AOS Kebon Jeruk Periode Tahun 2017-2019

| Tahun            | Jumlah Karyawan | Jumlah Hari Kerja | Kondisi Absensi |                  | Jumlah | Persentase (%) |
|------------------|-----------------|-------------------|-----------------|------------------|--------|----------------|
|                  |                 |                   | Terlambat       | Tanpa Keterangan |        |                |
| 2017             | 74              | 312               | 260             | 250              | 510    | 61,17%         |
| 2018             | 74              | 312               | 250             | 270              | 520    | 60%            |
| 2019             | 74              | 312               | 370             | 380              | 720    | 43,33%         |
| <i>rata-rata</i> |                 |                   | 260             | 300              | 583    | 54,83%         |

Sumber : Data primer diolah PT. Bank DBS Indonesia cabang Graha AOS Kebon Jeruk (2020)

Berdasarkan informasi pada data primer diatas, untuk disiplin kerja pada PT. Bank DBS Indonesia cabang Graha AOS Kebon Jeruk dengan karyawan 55, pada tahun 2018 dengan jumlah hari kerja 312, jumlah karyawan yang terlambat selama satu tahun sebesar 260 dan karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan sebesar 250, pada tahun 2019 dengan jumlah hari kerja 312 jumlah karyawan yang terlambat selama setahun sebesar 370 dan karyawan yang tanpa keterangan sebesar 380.

Kinerja karyawan akan terganggu akibat kurangnya disiplin di tempat kerja. Sebagai aturan umum, kinerja karyawan digunakan sebagai dasar atau acuan evaluasi internal karyawan di perusahaan. Menjadi sukses dalam bisnis mengharuskan perusahaan terus-menerus bekerja untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawan.

Seluruh karyawan diharapkan untuk mengikuti aturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh PT. Bank DBS Indonesia Graha AOS Cabang Kebon Jeruk dalam hal evaluasi kinerja kerjanya. Jam kerja, prosedur kerja, dan standar operasional perusahaan merupakan contoh peraturan terkait disiplin. Berikut ini hasil penilaian kinerja 2017 hingga 2019 PT. Bank DBS Indonesia cabang Graha AOS Kebon Jeruk.

Table 1.3 Data Pengukuran Kinerja Karyawan di PT. Bank DBS Indonesia cabang Graha AOS Kebon Jeruk bersama periode tahun 2018-2019

| No          | Indikator         | Target | Realisasi |      | Keterangan     |
|-------------|-------------------|--------|-----------|------|----------------|
|             |                   |        | 2018      | 2019 |                |
| 1           | Kualitas Kerja    | 100%   | 78%       | 85%  | Tidak Tercapai |
| 2           | Kuantitas Kerja   | 100%   | 83%       | 79%  | Tidak Tercapai |
| 3           | Tanggung Jawab    | 100%   | 85%       | 80%  | Tidak Tercapai |
| 4           | Pelaksanaan Tugas | 100%   | 77%       | 80%  | Tidak Tercapai |
| Rata – Rata |                   | 100%   | 80,8%     | 81%  | Tidak Tercapai |

Sumber: HRD PT. Bank DBS Indonesia cabang Graha AOS Kebon Jeruk (2020)

Berdasarkan informasi data di atas, dapat dilihat bahwa perusahaan mengharapkan nilai yang sempurna dari hasil kinerja karyawannya, melihat dari persentase ketercapaian sebagai contoh pada tahun 2018 untuk tanggung jawab diharapkan mencapai target yang telah ditentukan tetapi persentase yang diperoleh masih jauh dari target perusahaan yang telah ditetapkan.

Hal ini menarik untuk diteliti, apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank DBS Indonesia Cabang Graha AOS Kebon Jeruk Jakarta Barat

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh dari Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Bank DBS Indonesia cabang Graha AOS Kebon Jeruk Jakarta Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh dari Disiplin terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Bank DBS Indonesia cabang Graha AOS Kebon Jeruk Jakarta Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh dari Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Bank DBS Indonesia cabang Graha AOS Kebon Jeruk Jakarta Barat?

## KAJIAN PUSTAKA

### A. Kepemimpinan (Variabel X1)

#### 1. Definisi Kepemimpinan

Agar sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya, sebuah organisasi harus memiliki pemimpin yang kuat berkarakter untuk memiliki dampak pada orang lain, seorang pemimpin harus memikirkan gaya kepemimpinan mereka.

James M. Black dalam (Samsudin, 2016: 287) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan membujuk dan membeirkan motivasi kepada tim untuk berkolaborasi dalam memenuhi tujuan.

Ada banyak cara yang berbeda di mana pemimpin dapat mempengaruhi perilaku bawahannya (Hasibuan S.P., 2017).

Ketika seseorang memiliki kemampuan untuk memimpin orang lain, mereka mengarahkan, mendorong, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan kesadaran dan keinginan mereka sendiri.

#### 2. Jenis-Jenis Kepemimpinan

##### a. Kepemimpinan kharismatik

Ketika pengikut melihat seorang pemimpin mengambil tindakan tertentu, mereka terinspirasi oleh kepemimpinan yang heroik atau luar biasa. Berikut ini adalah lima ciri utama pemimpin karismatik:

- 1) Visi dan artikulasi  
Visi bertujuan untuk mewujudkan tujuan yang diidealkan, memberikan potensi di masa mendatang untuk kehidupan yang lebih elok, dan mengkomunikasikan urgensi visi agar anggotanya dapat mengerti dan termotivasi oleh tujuan yang ditawarkan oleh pemimpin
- 2) Rasio personal  
Untuk mencapai tujuan mereka, para pemimpin karismatik bersedia membuat pengorbanan pribadi yang signifikan.
- 3) Peka terhadap lingkungan

- Mereka mampu mengevaluasi sumber daya dan kontrol lingkungan yang diperlukan untuk perubahan secara realistis.
- 4) Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut  
Seorang pemimpin yang memiliki karisma menyadari bakat pengikut mereka dan peka terhadap kebutuhan dan emosi mereka.
  - 5) Perilaku yang tidak konservatif pemimpin karismatik menunjukkan tindakan yang dipandang sebagai hal baru dan luar biasa.

#### b. Kepemimpinan transaksional

Mengklarifikasi persyaratan peran dan tanggung jawab mereka membantu atau menginspirasi pengikut. Jenis kepemimpinan ini dikenal sebagai kepemimpinan transaksional. Daripada membawa perubahan bagi pengikut mereka, pemimpin transaksional lebih fokus pada hubungan mereka dengan anggota mereka. Pemimpin transaksional memiliki empat ciri berikut:

- 1) Kontrak pertukaran kontingen memberikan insentif untuk kinerja yang baik dan pengakuan pencapaian.
- 2) *Exception management*, yaitu proaktif dalam mencari dan menangani pelanggaran aturan dan standar.
- 3) *Laissez-faire* sembronon dan mencegah membuat pilihan

#### c. Kepemimpinan transformasional

Berfokus pada masalah setiap pengikut dan persyaratan perkembangan, pemimpin transformasional Dengan membantu pengikut dalam memikirkan kembali persepsi mereka tentang masalah, pemimpin transformasional mengubah cara pengikut mereka melihat masalah. Mereka mampu membuat pengikut bersemangat dan membuat mereka sadar

bahwa usaha ekstra diperlukan untuk mencapai tujuan kelompok.

#### d. Kepemimpinan visioner

Kemampuan untuk membayangkan dan mengkomunikasikan tujuan bagi perusahaan untuk lebih realistis, kredibel, dan meyakinkan daripada saat ini. Visi ini, jika dipilih dan dijalankan dengan cermat, memiliki kekuatan yang luar biasa dan dapat membuat langkah pertama menuju realisasi dengan menghasilkan kemampuan, bakat, dan sumber daya yang diperlukan.

### 3. Indikator Kepemimpinan

Menurut Tika (2014: 32-35), terdapat 6 faktor yang memiliki faktor penting dalam peningkatan kepemimpinan karyawan dalam suatu organisasi, antara lain:

#### a. Jujur

Agar dapat dipercaya dalam semua aspek kehidupan, seseorang harus jujur dalam semua aspek ucapan, tindakan, dan pekerjaan.

#### b. Toleransi

Toleransi adalah cara hidup di mana seseorang menerima dan menghormati kepercayaan, budaya, dan etnis dari mereka yang tidak seperti dirinya sendiri.

#### c. Disiplin

Memperlihatkan perilaku taat serta patuh kepada aturan dan peraturan adalah apa yang dimaksud dengan "disiplin."

#### d. Kerjasama

Kerjasama atau kolaborasi adalah tindakan yang menunjukkan upaya tulus untuk mengatasi hambatan belajar, menetapkan tugas, dan menyelesaikan tugas ini tepat waktu.

#### e. Kreatif

Untuk menjadi kreatif, seseorang harus berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga apa yang sudah mereka miliki menghasilkan hasil atau cara baru dalam melakukan sesuatu.

#### f. Mandiri

Sulit untuk memiliki pola pikir dan perilaku mandiri ketika Anda terbiasa mengandalkan orang lain untuk segalanya.

## **B. Disiplin (Variabel X2)**

### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Manusia terus-menerus tunduk pada aturan dan peraturan untuk mengontrol dan membatasi aktivitas dan perilaku sehari-hari mereka. Dengan cara yang sama, anggota perusahaan harus mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Tujuan organisasi sulit dicapai jika karyawan kurang disiplin dalam bekerja.

Salah satu definisi disiplin kerja adalah ketaatan (obedience) terhadap aturan dan peraturan pemerintah atau moralitas yang didefinisikan oleh Sinungan (2014: 145) sebagai sikap psikologis yang muncul dalam aktivitas keseharian individu, kelompok maupun masyarakat dalam Publik.

Disiplin yang sempurna oleh pegawai dalam pengelolaan SDM, bagaimanapun menyimpang dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang tidak memiliki celah sedikitpun dan terbebas dari kesalahan, menurut Siagian (2015: 305). Pengusaha menggunakan "disiplin kerja" untuk berkomunikasi dengan karyawannya sehingga mereka dapat memodifikasi perilaku mereka dan memberikan peningkatan terhadap kesadaran dan kemauan mereka untuk mematuhi semua norma sosial yang berlaku di tempat kerja, menurut Rivai (2015: 825).

Menurut Rivai dalam (Sintaasih & Wiratama, 2013:129), disiplin kerja merupakan aktivitas yang bertujuan untuk memberikan dorongan kesadaran dan kemauan anggota dalam mematuhi segala aturan dan norma sosial secara sukarela dalam perusahaan. Disiplin kerja, menurut Setyaningdyah (2013:145), adalah kebijakan yang meminta pertanggungjawaban karyawan untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi) sendiri. Menurut Hasibuan (2016: 193),

disiplin adalah kemauan dan pengetahuan individu tentang semua norma perusahaan dan sosial yang berlaku, serta kemampuan mereka untuk mengikutinya. Kesadaran adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi segala aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasar pemaparan peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh pegawai untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilakunya sehingga dapat lebih mau bekerja sama satu sama lain dan meningkatkan produktivitasnya.

### **2. Jenis Disiplin Kerja**

Perilaku dan karakteristik karyawan harus dipelajari dan diidentifikasi oleh para pemimpin perusahaan. Dengan menggunakan informasi ini, manajer dapat memutuskan jenis motivasi kerja terbaik untuk staf mereka. Disiplin didasarkan pada berbagai faktor, termasuk tindakan dan sikap individu karyawan dan perusahaan secara keseluruhan..

Handoko (2012:208) menyebutkan 3 aktivitas pendisiplinan, antara lain :

- a. Disiplin Preventif, yaitu Tindakan disipliner diambil untuk memastikan bahwa karyawan tidak menyimpang dari standar dan aturan yang telah ditetapkan.
- b. Disiplin Korektif, yaitu kegiatan Untuk mencegah pelanggaran aturan di masa depan, disiplin korektif digunakan.
- c. Disiplin Progresif, yaitu Pelanggaran yang berulang akan mendapat hukuman yang lebih berat di bawah sistem disiplin progresif.

Disiplin karyawan adalah tujuan utama dari disiplin preventif. Disiplin diri dapat dipertahankan dengan cara preventif, daripada dipaksakan oleh manajemen. Merupakan tanggung jawab manajemen untuk menciptakan iklim kesadaran dan pemahaman

disiplin preventif. Karyawan sering disesatkan ketika mereka tidak memiliki arah.

Manajer harus mengambil peran yang lebih aktif dalam menetapkan standar daripada bergantung pada orang lain untuk melakukannya. Agar karyawan memahami dan menerapkan standar. Seorang karyawan sering kali perlu mengetahui mengapa standar itu ada.

Handoko (2012:209) membagi 3 aktivitas pendisiplinan , diantaranya:

- a. Untuk menghukum mereka yang melanggar hukum,
- b. Untuk mencegah pekerja lain terlibat dalam perilaku yang sama,,
- c. Untuk memastikan bahwa semua standar grup tetap konsisten dan efektif,

Sebuah tujuan positif dan korektif dari sebuah pendisiplinan harus menjadi tujuan dari setiap tindakan disipliner yang diambil. Disiplin tidak dimaksudkan untuk menghukum karyawan atas kesalahan yang mereka buat, melainkan untuk memberi mereka pelajaran. Tujuan utama disiplin adalah untuk mengajarkan seseorang bagaimana berperilaku lebih baik di masa depan. Karyawan yang tertekan, ketidakhadiran yang meningkat, apatis atau lesu, dan ketakutan akan pembalasan adalah konsekuensi yang mungkin terjadi dari metode hukuman dalam menegakkan disiplin di tempat kerja.

Untuk mendorong karyawan memenuhi tindakan korektif sebelum hukuman lebih berat diberikan, disiplin progresif harus diterapkan. Untuk menolong karyawan dalam membenahi kesalahan mereka, diperlukan disiplin progresif. Seperti, teguran secara lisan dari pimpinan, diikuti dengan teguran tertulis, yang dicatat dalam arsip pegawai, skorsing untuk jangka waktu tertentu, penurunan pangkat, dan akhirnya pemecatan, semuanya merupakan contoh tindakan disipliner.

Terakhir, pemecatan adalah bentuk tindakan disipliner terberat yang dapat dilakukan oleh perusahaan. Persepsi umum adalah bahwa ini adalah contoh dari manajemen sumber daya manusia yang buruk. Namun, ini adalah persepsi yang salah. Mau tidak mau, masalah akan muncul karena tidak ada manajer atau karyawan yang sempurna.

Daftar tindakan disipliner sebelumnya diatur dalam tingkat indisipliner yang meningkat. Tindakan indisipliner dapat dikecualikan untuk pelanggaran serius tertentu, dan karyawan tersebut dapat segera diberhentikan tanpa melalui proses disipliner yang diamanatkan oleh perusahaan.

### 3. Pentingnya Disiplin Kerja

Semua orang yang terlibat dalam sebuah perusahaan harus disiplin untuk mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2016:43), disiplin yang baik merupakan cerminan dari kesediaan seseorang untuk memikul tanggung jawab pribadi atas pekerjaan yang diberikan kepadanya karena mendorong pencapaian tujuan organisasi dengan meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan semangat kerja di tempat kerja.

Istilah "spiritual" atau "moral" (*morle*) sering digunakan, tetapi jarang didefinisikan secara rinci. "Spirit" adalah perasaan yang dapat dikaitkan dengan kepribadian seseorang (atau "*jiwa*"), persahabatan kelompok, atau bahkan aktivitas fisik. Perhatian harus diberikan kepada karyawan yang memiliki keinginan kuat untuk membantu keberhasilan perusahaan.

Karyawan bermoral tinggi menampilkan sikap positif seperti loyalitas; kerja sama; kebanggaan; ketaatan; dll. Sikap mental karyawanlah yang menentukan tingkat kedisiplinan mereka. Apakah ada sikap psikologis positif atau negatif terhadap pekerjaan, pekerjaan industri, kebutuhan untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi, dan pentingnya menjaga reputasi yang baik?

Jika suatu organisasi tidak memiliki landasan yang kuat dalam disiplin, mereka tidak akan dapat mencapai tujuannya. Karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin sangat penting bagi suatu organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### 4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Pelatihan disiplin sangat penting bagi setiap karyawan. Karyawan akan lebih produktif jika disiplin dalam rangka membentuk sikap dan perilaku serta pengaturan kehidupannya. Karyawan yang disiplin dan patuh dapat berdampak positif terhadap kinerja rekan kerjanya.

Terdapat faktor yang memiliki dampak terhadap sikap disiplin karyawan (Hasibuan, 2016) antara lain:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Keteladanan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Kepengawasan Melekat (Waskat)
- f. Sanksi
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

#### 5. Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2016: 193) berpendapat Disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku. Tingkat tanggung jawab yang diemban karyawan atas pekerjaannya dapat tercermin dari kedisiplinan karyawan yang baik. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hasibuan (2016: 194) juga menegaskan bahwa yang mempengaruhi tingkat disiplin individu suatu organisasi antara lain:

- a. Tepat waktu.

- b. Tidak menyalahi aturan dari perusahaan.
- c. beradab ketika beraktivitas dalam perusahaan.
- d. Patuh kepada peraturan-peraturan lain dalam perusahaan.

### C. Produktivitas Karyawan

#### 1. Pengertian

Definisi produktivitas ini berasal dari kata bahasa Inggris *product*, *result*, dan *outcome*. Produktivitas, kemudian, mengacu pada kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru. Dalam bahasa Indonesia, kata tersebut diterjemahkan sebagai produktivitas, yang mengacu pada daya atau kemampuan seseorang untuk mencipta. Akibatnya, pekerjaan yang akan dilakukan adalah untuk mencapai tujuan. Dengan melihat produktivitas dengan cara ini, kita dapat melihat bagaimana berbagai komponen psikologis mempengaruhi perilaku individu. Dalam hal ini produktivitas hanyalah berbicara tentang bagaimana orang atau individu berperilaku di tempat kerja atau organisasi tempat kerja.

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawannya untuk memproduksi. Tujuan perusahaan dapat dengan mudah dicapai jika produktivitas karyawan meningkat secara konsisten dan signifikan. Karena persaingan yang semakin ketat yang ada di dunia bisnis saat ini, terutama di era Industri 4.0, setiap perusahaan melakukan peningkatan kualitas kerja karyawan sekaligus juga memaksimalkan produktivitas secara berkelanjutan.

Produktivitas di tempat kerja mengacu pada seberapa baik karyawan memenuhi standar waktu dan kualitas perusahaan sambil juga menghasilkan output berkualitas tinggi dalam jumlah besar. Efisiensi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan fisik dan mentalnya, hubungannya dengan atasan dan bawahannya;



pendidikannya; disiplin kerjanya; keterampilan; dan etos kerjanya.

Tohardi dalam Sutrisno (2017: 100) berpendapat produktivitas adalah pola pikir untuk mencari cara untuk meningkatkan mental dan memahami bahwa hari ini lebih baik dari kemarin, dan besok akan lebih baik.

Produktivitas merupakan komparasi antar keluaran (*outcomes*) dengan masukan (*effort*) (masukan), sistem kerja, teknik produksi dan keterampilan tenaga kerja semuanya dapat ditingkatkan jika produktivitas meningkat (efisiensi waktu, material dan tenaga kerja) (Hasibuan Busro, 2018).

SDM pada organisasi merupakan penyumbang utama produktivitas terpenting dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

## 2. Indikator Produktivitas Karyawan

Indikator produktivitas (Edy Sutrisno, 2017), yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini memiliki tujuan melihat pengaruh atau hubungan antar dua variabel atau lebih, demikian yang dijelaskan Sugiyono (2017:44) sebagai “studi asosiatif”. Sebagai hasil dari penelitian ini, hipotesis untuk penjelasan, prediksi, dan pengelolaan gejala dapat dikembangkan. Pelatihan dan disiplin di tempat kerja adalah fokus dari studi ini, yang merupakan penyelidikan empiris tentang bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Google Sheets dan kuisioner tertulis yang dibagikan kepada karyawan PT. DBS Bank Indonesia Cabang Graha AOS Kebon Jeruk Jakarta Barat menjadi sumber data mentah.

Sampel adalah jumlah dan sifat populasi, (Sugiyono, 2017). Dikatakan bahwa sampel adalah wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2014).

Ketika berbicara tentang "penduduk" seperti yang didefinisikan oleh Sugiyono (2017: 215), peneliti melihat jumlah "wilayah umum yang terdiri dari objek dan karakteristik." Sedangkan “populasi adalah keseluruhan penelitian” menurut Suharsimi Arikunto (2014:173). Partisipan yang memiliki PT diikutsertakan dalam penelitian. Cabang ini berlokasi di Graha AOS Bank DBS Indonesia cabang Kebon Jeruk Barat Provinsi DKI Jakarta pada tanggal 55 Januari 2022.

Pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan ketentuan:

| Pertanyaan                       | Skor |
|----------------------------------|------|
| Sangat <u>Setuju</u> (SS)        | 5    |
| <u>Setuju</u> (S)                | 4    |
| Ragu-ragu (RR)                   | 3    |
| <u>Tidak Setuju</u> (TS)         | 2    |
| Sangat <u>Tidak Setuju</u> (STS) | 1    |

### B. Analisis Data

#### 1. Operasional Variabel Penelitian.

Variabel Operasional menurut Sugiyono (2017:63) merupakan Atribut, sifat, atau nilai seseorang, objek, atau aktivitas, dalam perubahan tertentu, diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulan. penelitian yang terlibat Jenis, indikator dan skala variabel perlu dioperasionalkan untuk pengujian hipotesis yang tepat menggunakan alat statistik. Dalam penelitian yang dilakukan

oleh penulis, terdiri dari variabel independen dan dependen.

## 2. Variabel Independen atau Bebas (X1 dan X2)

Menurut Sugiyono (2017:33), ia mengemukakan bahwa “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat”. Variabel bebas adalah variabel yang memberikan stimulus kepada variabel yang lain. Variabel bebas merupakan variabel yang diukur dan dipilih peneliti untuk menentukan hubungan dengan gejala yang diamati.

### a. Kepemimpinan (X1)

Menurut Kartini Kartono (2016:9), kepemimpinan merupakan orang yang diangkat atas dasar pengambilan kesepakatan dan pengangkatan untuk menduduki posisi dari suatu kedudukan dalam struktur yang mencakup hak-hak dan kewajiban yang harus dijalankan sebagai cara untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dipengaruhi oleh sikap kerja, dan sikap kerja yang diturunkan dari sikap kerja merupakan indikator untuk mengetahui tingkat pengaruh kepemimpinan terhadap karyawan. Uraian spesifiknya adalah sebagai berikut: 1) Jujur, 2) Toleransi, 3) Disiplin, 4) Kerja Sama, 5) Kreatif, 6) Mandiri.

### b. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin merupakan bentuk dari kemauan seseorang secara sadar untuk mentaati segala peraturan yang tengah berlaku Hasibuan (2016: 194). Tingkat kedisiplinan dapat mencerminkan tanggungjawab yang diambil karyawan atas pekerjaannya yang dapat merangsang semangat kerja, sehingga tujuan dapat diraih. Selanjutnya Hasibuan (2016: 194), mengemukakan indikator yang mempengaruhi disiplin individu dalam suatu organisasi antara lain: 1) Tepat

Waktu, 2) Mengikuti Peraturan Perusahaan, 3) Mengikuti Peraturan Perilaku Pekerjaan, 4) Patuh Terhadap Peraturan Lain.

## 3. Variabel Dependen atau Terikat (Y)

### a. Produktivitas (Y)

Menurut Mangkunegara (2016:75), konsep kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang diperoleh seorang pegawai ketika ia menyelesaikan tugas yang diberikan. Adapun indikator yang dipakai adalah berikut:

- 1) Kualitas Kerja,
- 2) Kuantitas Kerja,
- 3) Pelaksanaan Tugas,
- 4) Tanggung Jawab.

## HASIL PENELITIAN

Penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Produktivitas kerja pada karyawan PT. Bank DBS Indonesia cabang Graha AOS Kebon Jeruk Jakarta Barat.

Sample yang diambil merupakan orang yang bekerja di PT. Bank DBS Indonesia cabang Graha AOS Kebon Jeruk Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode asosiatif dengan responden 55 orang.

Data 55 responden yang telah mengisi secara daring alat ukur akan dianalisis dengan analisis kuantitatif.

### 1. Analisis Deskriptif Penilaian Responden

Kepemimpinan (X1), Disiplin (X2) dan Produktivitas (Y) merupakan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis deskripsi digunakan oleh penulis untuk memberikan ringkasan temuan tingkat tinggi, serta melihat bagaimana karakteristik

unik subjek berhubungan dengan variabel yang diteliti.

Penting untuk terlebih dahulu menimbang skor masing-masing variabel berdasarkan berapa banyak pertanyaan survei yang dimasukkan dalam variabel berbobot.

Pembobotan penelitian ini didasarkan pada skala Likert, di mana pernyataan tersebut berisi lima kemungkinan jawaban, dengan interval yang dapat diatur untuk menjelaskan mengapa satu jawaban baik dan yang lainnya buruk. Secara khusus, sebagai berikut:

| <b>Rentang Skala</b> | <b>Keterangan / Kriteria</b> |
|----------------------|------------------------------|
| 1,00 – 1,790         | Sangat <u>Tidak Baik</u>     |
| 1,80 – 2,59          | <u>Tidak Baik</u>            |
| 2,60 – 3,39          | Kurang <u>Baik</u>           |
| 3,40 – 4,19          | <u>Baik</u>                  |
| 4,19 – 5,00          | Sangat <u>Baik</u>           |

Sumber : Sugivono (2016)

Berdasar kriteria di atas, penilaian jawaban responden diolah sebagai berikut:

## 2. Uji Kuantitatif

### a. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dipakai untuk memprediksi kuatnya hubungan dari beberapa variabel tergantung dengan variabel lain. Uji regresi linear berganda dilihat melalui tabel *Coefficients<sup>a</sup>* berdasarkan nilai B dapat menjelaskan besaran kuatnya hubungan variabel X terhadap variabel Y.

| Model        | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |                         |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | -.873                       | 5.757      |                           | -.152  | .880 |                         |       |
| X1           | .248                        | .131       | .144                      | 1.893  | .046 | .719                    | 1.390 |
| X2           | .760                        | .072       | .801                      | 10.554 | .000 | .719                    | 1.390 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasar uji regresi linear berganda, maka dapat didapatkan persamaan regresi:

$$Y = -0,873 + 0,248X_1 + 0,760X_2$$

Pada persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Y sebesar -0,873 menunjukkan jika (X1) dan (X2) bersifat konsta atau tetap maka Produktivitas Kerja (Y) akan terjadi perubahan yang tidak searah dan nilai bersifat negatif.
- 2) Nilai X1 sebesar 0,248 menunjukkan jika (X1) meningkat 1 satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,248 dan jika (X1) menurun sebesar 0,248 maka Produktivitas Kerja (Y) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.
- 3) Nilai X2 sebesar 0,760 menunjukkan jika (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,760 dan jika (X2) menurun sebesar 0,760 maka Produktivitas Kerja (Y) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

### b. Uji Koefisien Korelasi Berganda

jenis korelasi di mana tiga atau lebih variabel diperiksa dalam hubungannya satu sama lain (dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat). Untuk mengetahui apakah ada perubahan yang signifikan secara statistik dalam koefisien korelasi, dilakukan uji koefisien korelasi berganda. Berikut ini adalah pedoman dasar untuk membuat keputusan:

- 1) Sig.p 0,05 < Sig.. F Change berarti H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak sehingga tidak ada hubungan

yang signifikan antara variabel X dan variabel Y.

- 2) Sig.p 0,05 > Sig. . F Change berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y.

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     | Durbin-Watson |               |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 |               | Sig. F Change |
| 1     | .886 <sup>a</sup> | .784     | .776              | 3.4238                     | .784              | 94.624   | 2   | 52  | .000          | 1.842         |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasar tabel diatas Sig. F Change > sig.p (0,05 > 0,000), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, hal ini memperlihatkan terdapat hubungan antara Kepeimpinan dan Disiplin terhadap Produktivitas

c. Uji Koefisien Determinasi

Dengan menggunakan uji koefisien determinasi, kita dapat menentukan besaran variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas. Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel berikut.

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     | Durbin-Watson |               |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 |               | Sig. F Change |
| 1     | .886 <sup>a</sup> | .784     | .776              | 3.4238                     | .784              | 94.624   | 2   | 52  | .000          | 1.842         |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasar tabel diperoleh *Adj R<sup>2</sup>* memnunjukkan nilai kemampuan variabel independen mendeskripsikan variabel dependen. *Adj R<sup>2</sup>* = 0,776 atau 77,6% karena itu dapat disimpulkan Kepemimpinan (X1) dan variabel Disiplin (X2) mampu menjelaskan ada pengaruh variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 77,6% sedangkan 22,4% dipengaruhi

oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan dan disiplin dapat mempengaruhi produktivitas PT. Bank DBS Indonesia Cabang Graha AOS Kebon Jeruk Jakarta Barat. Maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank DBS Indonesia Cabang Graha AOS Kebon Jeruk Jakarta Barat, didasarkan pada hasil regresi linear yaitu;  $Y = -0,873+0,248X1+0,760X2$  yang menunjukkan nilai yang positif dan terjadi perubahan searah pada variabel Kepemimpinan (X1) terhadap produktivitas kerja sebesar 0,248. Hasil pada uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} 1,893 > t_{tabel} 1,674$  dan sig.p  $0,046 < 0,05$ .
2. Disiplin memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank DBS Indonesia Cabang Graha AOS Kebon Jeruk Jakarta Barat, didasarkan pada hasil regresi linear, yaitu;  $Y = -0,873+0,248X1+0,760X2$  yang menunjukkan nilai yang positif dan terjadi perubahan searah pada variabel Disiplin (X2) terhadap produktivitas
3. kerja sebesar 0,760. Hasil pada hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} 10,554 > t_{tabel} 1,674$  dan sig.p  $0,000 < 0,05$ .
4. Kepemimpinan dan Disiplin secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank DBS Indonesia Cabang Graha AOS Kebon Jeruk Jakarta Barat, hasil uji F (uji simultan)  $F_{hitung} 94,624 > F_{tabel} 1,79$  dengan sig.P  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *adj R<sup>2</sup>* 0,776 menjelaskan jika variabel Kepemimpinan

dan variabel Disiplin memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 77,6% dan sisanya sebesar 22,4% dikontribusi atau dipengaruhi oleh variabel lain.

## SARAN

Pada penelitian ini, penelitian memberikan saran kepada perusahaan ataupun penelitian mendatang agar dapat memberikan kontribusi terbaik dalam bidang keilmuan tersebut:

1. Berdasarkan penilaian jawaban responden pada variabel Kepemimpinan (X1), nilai jawaban terendah terdapat pada indikator kreatifitas dengan nilai rata-rata 3,89. Maka cara kepemimpinan yang kreatif pada PT. Bank DBS Indonesia Cabang Graha AOS Kebon Jeruk Jakarta Barat agar lebih ditingkatkan lagi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Berdasarkan penilaian jawaban responden pada variabel Disiplin (X2), nilai jawaban terendah terdapat pada indikator taat aturan waktu (absensi) dengan nilai rata-rata 4,29. Maka sistem absensi pada PT. Bank DBS Indonesia Cabang Graha AOS Kebon Jeruk Jakarta Barat agar lebih diperketat dan diperbaiki untuk lebih menjaga kedisiplinan para karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan pencapaian target perusahaan lebih mudah terpenuhi.
3. Berdasarkan uji koefisien determinasi dengan  $Adj R^2$  0,776 memperlihatkan bahwa variabel Kepemimpinan dan variabel Disiplin memberikan kontribusi terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 77,6% dan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Maka disarankan pada penelitian

selanjutnya, untuk menggali atau mencari variabel lain dalam melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank DBS Indonesia Cabang Graha AOS Kebon Jeruk Jakarta Barat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi, Ir. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. ... 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D, CV. Alfabeta, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta :Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Handoko, Hani T. 2012. Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta. Kuswana, Wowo Sunaryo. 2014
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2016. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : Rajawali Pers
- Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi,. Cetakan ke 10, Jakarta : PT Bumi Aksara. Isanawikrama (2017)
- Rival, Veithzal. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : Murai Kencana.
- Sadili, Samsudin. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung :Pustaka Setia.

- Setyaningdyah, Endang. (2013). The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Ransactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. Vol.13, No.4.
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Sinungan. (2014)... Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Bumi Aksara
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana .  
Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&d
- Tampubolon, Manahan P. 2008. Perilaku Keorganisasian. Bogor: Ghalia  
Indonesia
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.