



Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Organisasi

Rizka Darlia

Universitas Negeri Jakarta

Alamat: Jl. Rawamangun Muka, RT.11/RW.14, Rawamangun, Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta

Korespondensi penulis: rizkadarliaa@email.com

Abstract. *Work productivity is the result of work or job performance. However, work productivity actually has a broader meaning, not only in terms of the output but also in how the work processes occur. Work productivity is the outcome of tasks closely related to an organization's strategic goals, target satisfaction, and contribution to the organization. Employee work productivity can be influenced by several factors, including work discipline, leadership style, and job competency. The purpose of this research is to analyze the influence of various variables such as work discipline, leadership style, and job competency on work productivity within the 2021 batch of students at the Faculty of Economics, UNJ, in a partial manner. The data collection technique used in this research is the distribution of questionnaires with a Likert scale to 133 respondents. This study is of a quantitative descriptive nature. The data analysis technique used in this research employs structural equation modeling with a partial least squares (SEM-PLS) model calculated using the smart PLS software. The results of this research indicate that work discipline, leadership style, and job competency have a direct and significant positive influence on work productivity within the student organization of the Faculty of Economics, UNJ. Work discipline has a direct and significant influence on work productivity. Leadership style has a direct and significant influence on work productivity. Job competency has a direct and significant influence on work productivity.*

Keywords: *Leadership Style, Job Competency Work Discipline, and Work Productivity.*

Abstrak. Produktivitas kerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya produktivitas kerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi juga termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Produktivitas kerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan target, dan memberikan kontribusi pada organisasi. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh dari beberapa variabel seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja pada organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNJ Angkatan 2021 secara parsial. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner dengan skala likert, dengan jumlah 133 responden. Jenis penelitian ini yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Siswa. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan structural equation modelling dengan model partial least square (sem-pls) yang dihitung menggunakan software smart pls. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan yang positif terhadap produktivitas kerja pada organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNJ. Disiplin kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan secara langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompetensi kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Kerja, dan Produktivitas Kerja

LATAR BELAKANG

Sebuah organisasi terbentuk oleh sekelompok individu yang bekerja sama dalam menjalankan aktivitas yang telah direncanakan. Keefektifan suatu organisasi tergantung pada produktivitas kerja fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan, dan pengawasan yang berjalan dengan baik, serta ketersediaan dan pemenuhan unsur-unsur pendukung. Salah satu unsur yang paling vital dalam mendukung operasional

perusahaan adalah sumber daya manusia, yaitu karyawan. Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat merujuk kepada pekerja, karyawan, atau staf yang memiliki keahlian dalam bidangnya masing-masing, semuanya dengan tujuan yang sama untuk mencapai target organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang krusial dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan adalah salah satu faktor kunci yang memiliki dampak besar pada kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik produktivitas kerja karyawan, semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika produktivitas kerja karyawan rendah atau tidak memadai, pencapaian tujuan akan sulit, dan hasil yang diperoleh mungkin tidak akan memenuhi harapan perusahaan. Dukungan dari perusahaan, seperti arahan dari pimpinan, motivasi untuk mendorong karyawan, disiplin yang diterapkan, lingkungan kerja yang nyaman, dan alokasi sumber daya yang memadai, seperti penyediaan peralatan yang sesuai, merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Beberapa faktor negatif dapat mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan, termasuk penurunan motivasi karyawan untuk mencapai prestasi kerja, ketidaktepatan dalam menyelesaikan tugas yang mengakibatkan pelanggaran aturan, pengaruh dari lingkungan sekitar, kurangnya semangat dari rekan kerja, dan ketiadaan model yang dapat dijadikan teladan dalam mencapai prestasi kerja yang baik. Semua faktor ini menjadi penyebab menurunnya produktivitas kerja karyawan dalam pekerjaan mereka. Sementara itu, beberapa faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja termasuk gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompetensi kerja.

Untuk mempertahankan produktivitas kerja yang konsisten dan mencegah penurunan produktivitas, perusahaan harus menerapkan tingkat disiplin kerja yang tinggi. Dalam konteks dinamika kerja modern, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berpotensi, yakni pegawai yang memiliki kemampuan yang handal, mampu bekerja mandiri, dan profesional dalam menjalankan tugas-tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai negeri. Mereka juga harus memiliki dedikasi dan etos kerja yang tinggi, yang sesuai dengan kompetensi kerja yang diperlukan untuk mencapai produktivitas kerja optimal sebesar 80%.

Lingkungan kerja, baik dalam skala kecil maupun besar, memerlukan seorang pemimpin sebagai panduan untuk menetapkan arah menuju keberhasilan. Setiap lingkungan kerja memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, dan sukses atau tidaknya suatu bisnis sangat tergantung pada faktor ini. Kemajuan bisnis dapat dengan mudah dilihat sebagai indikatornya. Jika terjadi penurunan, maka ada kemungkinan ada kesalahan dalam kepemimpinan. Dampak

gaya kepemimpinan pada produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan; itu bisa menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih giat atau, sebaliknya, mengurangi semangat mereka. Menemukan seorang pemimpin yang dapat mengelola perusahaan dengan baik bukanlah tugas yang sederhana. Dasar dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kesuksesan bisnis memiliki peran yang penting. Karyawan akan lebih produktif jika mereka menerima motivasi yang kuat dari pemimpin mereka. Oleh karena itu, tidak hanya tentang memberikan perintah dalam pekerjaan, hubungan yang baik dengan karyawan juga harus dipertahankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Keberhasilan seluruh organisasi di pemerintahan sangat tergantung pada keberhasilan individu dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Ini sangat berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengarahkan perilaku dan sikap mereka agar sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Meskipun memiliki peralatan kerja yang canggih, dana yang cukup, dan prosedur kerja yang baik, jika anggota organisasi tidak mengikuti misi organisasi dengan benar, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Oleh karena itu, peran faktor manusia menjadi sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Karena alasan ini, pegawai, sebagai sumber daya manusia dalam organisasi, perlu diberdayakan, dibimbing, dan ditingkatkan kemampuannya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara efisien. Oleh karena itu, peran pemimpin dalam organisasi, termasuk dalam konteks birokrasi, sangat signifikan. Pemimpin memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi produktivitas kerja pegawai sehingga mereka dapat melaksanakan keputusan yang telah diambil untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Permasalahan kepemimpinan dalam organisasi Program Studi Ekonomi Administrasi Fakultas Ekonomi UNJ selama ini adalah bahwa para pemimpin belum berhasil memanfaatkan sepenuhnya potensi organisasi dan belum dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan dari lingkungan eksternal, terutama dalam konteks memenuhi kebutuhan masyarakat. Kendala-kendala ini muncul karena adanya peraturan-peraturan yang mengikat, yang menyebabkan kurangnya improvisasi dan inovasi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pemimpin dalam organisasi ini lebih cenderung untuk mematuhi peraturan yang sudah ada, dan ketergantungan pada kewenangan formal yang mereka miliki mengakibatkan keterbatasan dalam memotivasi bawahannya. Selain itu, tingkat kompetensi pemimpin dalam Fakultas Ekonomi ini juga rendah. Hal ini terkait dengan pola promosi jabatan yang kurang mempertimbangkan kompetensi individu yang akan diangkat ke jabatan tertentu. Sejauh ini, promosi pemimpin dilakukan berdasarkan suara terbanyak, musyawarah, dan penilaian juri,

meskipun penilaian juri belum dapat memberikan informasi yang obyektif mengenai produktivitas kerja para pemimpin.

Keberhasilan suatu organisasi, baik itu organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah, sangat bergantung pada sumber daya manusia yang memiliki kompetensi. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu untuk menghasilkan hasil yang memuaskan di lingkungan kerja dan juga mencakup karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau diperlukan oleh individu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif serta meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Kompetensi merujuk pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang sesuai dengan posisinya. Oleh karena itu, dalam penelitian Syamsudding (2022), kompetensi juga dijelaskan sebagai keterampilan atau pengetahuan khusus dalam bidang profesional yang dianggap penting oleh atasan dalam bidang tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan tugas yang diharapkan dengan menggunakan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimilikinya.

Kendala serius dalam organisasi Fakultas Ekonomi UNJ adalah kurangnya kompetensi sumber daya manusia. Di samping itu, pemahaman dan pengetahuan pegawai masih sangat terbatas karena kurangnya pengalaman berorganisasi sebelumnya, kurangnya pelatihan yang cukup, dan kehilangan motivasi untuk meningkatkan kompetensi karena kurangnya dukungan, serta ketidakcocokan minat atau bakat alami. Hal ini semakin rumit dengan adanya beragam jobdesc yang bersifat teknis dan terbaru.

Untuk memastikan efektivitas dan profesionalitas dalam peranannya, aparatur negara perlu mengadopsi cara kerja yang formal dan terukur melalui penilaian kompetensi yang memadai. Dalam rangka mencapai keunggulan kompetitif yang berkesinambungan, perlu disesuaikan fokus strategi sumber daya manusia. Produktivitas kerja suatu organisasi tak terlepas dari prestasi masing-masing individu yang terlibat di dalamnya, dan hal ini berdampak langsung pada tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting untuk terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan melalui uji kompetensi guna meningkatkan kualitas pegawai secara berkelanjutan.

Peneliti melakukan *pra-riset* terhadap 5 mahasiswa yang sedang berorganisasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta untuk melihat dan menganalisis keadaan sebenarnya mengenai produktivitas kerja. Berdasarkan penyebaran kuesioner, diperoleh data sebagai berikut, didapatkan hasil 5 mahasiswa yang sedang berorganisasi mengenai produktivitas kerja. Dari 5 (lima) faktor yang diuji, terdapat 3 (tiga) faktor yang berkontribusi

besar terhadap produktivitas kerja organisasi. Yaitu disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi kerja sedangkan 2 (dua) variabel lainnya lebih kecil dikarenakan sebagian mahasiswa melihat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi yang rendah.

Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti, saat ditanya apakah memiliki pengaruh produktivitas kerja pada organisasi, responden MR menyatakan, “saya merupakan seorang *staff* organisasi mahasiswa di Fakultas Ekonomi UNJ, menurut saya produktivitas kerja di organisasi FE UNJ masih belum mencapai tingkat optimal, hal ini dapat dilihat dari perilaku tidak disiplin karena beberapa *staff* yang meninggalkan *jobdesc*-nya pada saat kepanitiaan dengan alasan yang tidak dapat di dipertanggungjawabkan. Ada juga *staff* yang tidak menghadiri rapat, keluar lebih cepat sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas atau dengan alasan kesehatan atau keperluan keluarga. Selain itu, kepemimpinan yang kurang memperhatikan karena terdapat ketegangan atau tidak harmonis antara sesama *staff* dalam pelaksanaan program kerja, dan komitmen organisasi masih dianggap rendah”.

Berdasarkan keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengaruh produktivitas kerja pada organisasi Fakultas Ekonomi UNJ yaitu pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi kerja. Agar peneliti dapat menyelidiki variabel-variabel tersebut terhadap produktivitas kerja maka dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Organisasi Fakultas Ekonomi UNJ”

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja, seperti yang dijelaskan oleh Jumantoro et al. (2019: 107), menggambarkan hubungan antara apa yang dihasilkan (keluaran) dengan apa yang digunakan (masukan) dalam aktivitas kerja untuk menciptakan barang dan jasa. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Syahrul & Sari (2016: 29), produktivitas kerja dijelaskan sebagai gabungan dua elemen yang saling berinteraksi, yakni keluaran (dalam bentuk barang dan jasa) dengan masukan (termasuk tenaga kerja, material, dan biaya). Dengan demikian, dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu ukuran yang membandingkan apa yang diperoleh dengan apa yang diperlukan. Karyawan memiliki peran sentral dalam upaya meningkatkan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada dasarnya merupakan hasil kreasi manusia. Produktivitas karyawan mencerminkan perbandingan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, kedisiplinan mencerminkan tingkat kesadaran dan kesediaan seseorang untuk patuh terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sedangkan dalam pandangan Sinungan, disiplin merujuk pada sikap yang tercermin dalam perilaku individu, kelompok, atau masyarakat secara umum, yang mencakup ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, termasuk etika dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut House dalam Gary Yukl (2009:4), kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mendorong orang lain agar mereka bersedia memberikan kontribusi mereka demi mencapai efektivitas dan kesuksesan organisasi. Sementara itu, Terry dalam Wahjosumidjo (1994:25) menyatakan bahwa "*Leadership is the activity of influencing exercised to strive willingly for group objectives*" (Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi yang dilakukan untuk mendorong individu dengan kemauan sendiri untuk mencapai tujuan kelompok). Menurut Rivai (2014:42), gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kumpulan karakteristik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Stonner (1996:165) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah beragam pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam upaya mengarahkan dan memengaruhi perilaku para pekerja. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah metode atau pendekatan yang digunakan untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengatur bawahan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan mereka.

Pengertian Kompetensi Kerja

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, baik secara individual, seharusnya dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu beradaptasi dengan setiap perubahan yang diperkenalkan oleh manajemen. Dengan kata lain, kompetensi individu seharusnya sesuai dengan kerja berbasis tim (Rivai, 2009:289). Kompetensi sendiri merupakan kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut, seperti yang dijelaskan oleh Wibowo (2010). Sutrisno (2016) menggambarkan kompetensi sebagai kemampuan yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja, dan kemampuan ini tercermin dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan di lingkungan kerja yang sesuai dengan persyaratan kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dianggap sebagai elemen inti dalam sebuah pekerjaan, dengan pengetahuan bahkan ditempatkan sebagai prioritas yang paling utama. Kompetensi adalah kombinasi kompleks yang mencakup keterampilan, pemahaman, dan perilaku yang secara kolektif berkontribusi pada produktivitas kerja.

Hasil Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa sumber yang dijadikan acuan serta mengutip beberapa informasi sebagai bahan perbandingan dalam melakukan penelitian baik dari segi keunggulan maupun kekurangan penulisan. Peneliti memasukkan beberapa hasil penelitian serupa yang sebelumnya pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebagai berikut :

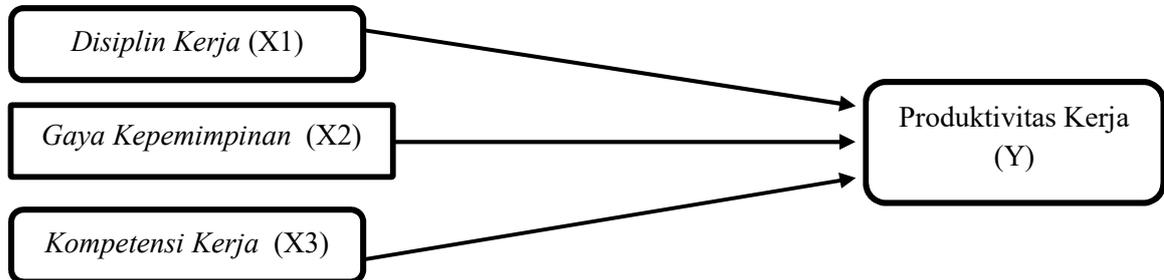
Tabel 1 Penelitian Yang Relevan

No	Peneliti	Judul	Metode	Kesimpulan
1	Ririn Anggraini, Muhamad Yusuf, R.Irawan Supriyatno (2021)	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan, Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Radiatex Pekalongan	Independen : Kompetensi, Lingkungan, Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan Dan Komunikasi. Dependen : Produktivitas Kerja Karyawan	Kompetensi, Lingkungan, Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan Dan Komunikasi Bepengaruh Relevan Dan Signifikan Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Radiatex Pekalongan.
2	Baity, Djumali, & Kustiyah, (2020).	“Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta	Independen : Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dependen : Keputusan Pembelian Produktivitas Kerja Karyawan	Motivasi, Disiplin Kerja Serta Lingkungan Kerja Mempunyai Pengaruh Relevan Dan Signifikan Positif Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta
3	SETIA TJAHYANTI NURAFNI CHAIRUNNISA (2020)	Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources And Facilty Management Directorate	Independen : Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Mempunyai Pengaruh Relevan Dan Signifikan Positif Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta

Sumber: Diolah Peneliti

Konstelasi Penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dibuat seperti pada gambar berikut



Sumber: Diolah Peneliti

Gambar 1 Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Keterangan:

X1 : Variabel Independent

X2 : Variabel Independent

X3 : Variabel Independent

Y : Variabel Dependent

→ : Arah Hubungan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan Pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menguji teori-teori tertentu dengan melihat hubungan antar variabel sehingga data yang ditemukan berupa angka yang kemudian di analisis menggunakan metode statistik (Harmoko et al.,2022). Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *survei*. Menurut Duli (2019) Penelitian *survei* merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memecahkan masalah sesuai dengan pertanyaan atau pernyataan yang diajukan atau sesuai dengan permasalahan yang telah diamati sebelumnya. Penelitian *survei* menggunakan pengambilan sampel ilmiah dan desain kuesioner untuk mengukur karakteristik populasi dengan ketepatan statistik. Menurut Sugiyono dikutip oleh (Aditya & Surjono, 2017) metode *survei* merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi kecil maupun besar tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Hasil dari data tersebut nantinya akan digunakan untuk menentukan hipotesis serta data yang dibutuhkan dalam pengujian sampel yang akan ditetapkan. Sehingga penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang disebar melalui kuesioner kepada responden melalui google form yang kemudian data dikumpulkan secara langsung dan diolah melalui *software* SmartPLS dengan

tujuan untuk dapat menguji hipotesis. Karena sesuai dengan tujuan yakni untuk dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), kompetensi kerja (X3), dan produktivitas kerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Tabel 2 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	44	28%
2	Perempuan	89	72%
Jumlah		133	100%

Tabel 3 Keaktifan Dalam Berorganisasi

No.	Keaktifan Dalam Berorganisasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	67	55%
2	Kadang-kadang	51	41%
3	Jarang	15	5%
Jumlah		133	100%

Tabel 4 Rating Untuk Organisasi

No.	Rating Untuk Organisasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	8 per 10	47	36%
2	7 per 10	36	26%
3	9 per 10	28	19%
4	10 per 10	22	14%
Jumlah		133	100%

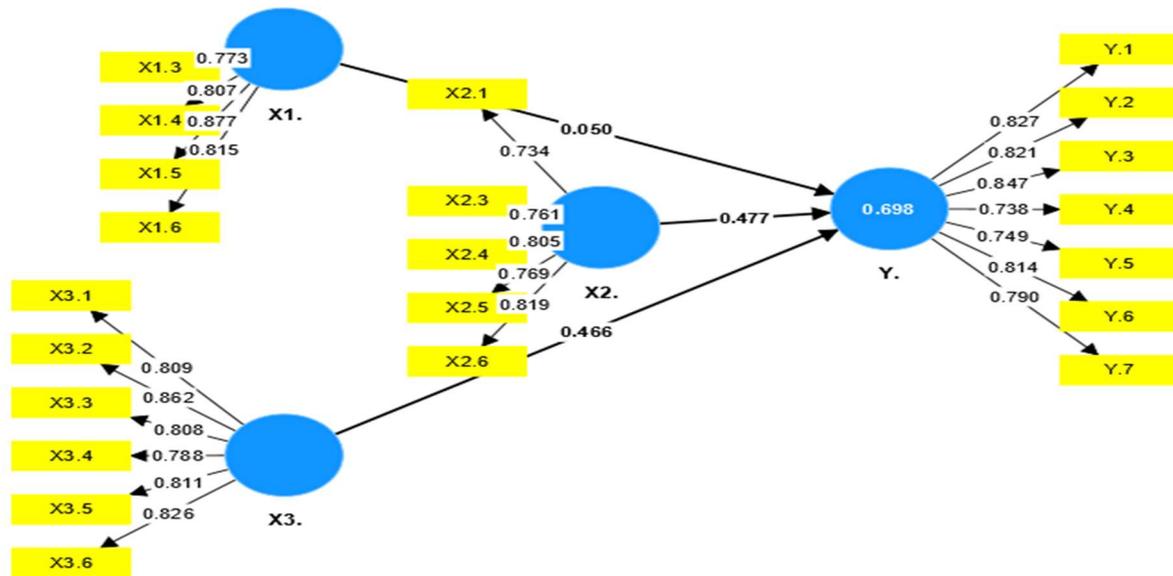
Sumber: Diolah Peneliti

Analisis deskriptif merupakan analisis data yang dapat digunakan dalam memberikan gambaran mengenai penyebaran data sehingga mudah dipahami. Dalam menganalisis data peneliti melakukan analisis deskriptif menggunakan Microsoft Excel dan Smart PLS Versi 4.0. Data yang akan dideskripsikan merupakan data primer atau data mentah yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada sampel penelitian sebanyak 133 responden. Pada penelitian ini, jumlah pernyataan untuk variabel disiplin kerja sebanyak 6 butir pernyataan, variabel gaya kepemimpinan sebanyak 6 butir pernyataan, variabel kompetensi kerja sebanyak 7 butir pernyataan, dan variabel produktivitas kerja organisasi sebanyak 7 butir pernyataan. Hasil perhitungan statistik deskriptif pada setiap variabel dapat dijabarkan sebagai berikut.

Pengukuran dalam analisis deskriptif adalah *mean, median, mode standar deviasi, kurtosis, sample variance, standard error, skewness, range, maximum, minimum, sum, dan count*.

Analisis Model Struktural

1. Analisa Model Pengukuran (Outer Model)



Sumber: Diolah Peneliti

Gambar 2. Model Pengukuran (Outer Model)

Gambar merupakan model penelitian dari hasil perhitungan model pengukuran atau *outer model*. Pengujian pada *outer model* yaitu *convergent validity, discriminant validity, composite validity, average variance extracted (AVE)*, dan *cronbach's alpha*.

a) *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity*, indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* dengan *construct score*. Untuk pengujian model pengukuran (*outer model*) peneliti dapat melihat apakah nilai *loading factor* indikator sudah memenuhi *convergent validity*. Untuk memenuhi *convergent validity*, peneliti harus melihat bahwa nilai *loading factor* harus $> 0,6$. Jika nilai *loading factor* $> 0,6$ harus di *drop* karena mengindikasikan bahwa indikator tidak cukup baik untuk mengukur variabel laten secara tepat. Setelah indikator yang tidak memenuhi nilai *convergent validity* di *drop*, maka data diolah kembali hingga memenuhi *convergent validity*. Selain itu, Adapaun hasil *output* pengujian *convergent validity* dengan *loading factor* antara indikator dengan konstruksya, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5 Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Disiplin Kerja (X1)	X1.3	0.773
	X1.4	0.807
	X1.5	0.877
	X1.6	0.815
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0.734
	X2.3	0.761
	X2.4	0.805
	X2.5	0.769
	X2.6	0.819
Kompetensi Kerja (X3)	X3.1	0.809
	X3.2	0.862
	X3.3	0.808
	X3.4	0.788
	X3.5	0.811
	X3.6	0.826
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0.827
	Y.2	0.821
	Y.3	0.847
	Y.4	0.738
	Y.5	0.749
	Y.6	0.814
	Y.7	0.790

Sumber: Diolah Peneliti

Berdasarkan data pada tabel hasil pengujian *convergent validity* dengan *loading factor*, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator variable disiplin kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), kompetensi kerja (X3), dan produktivitas kerja (Y) memiliki nilai *outer loading* > 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa indikator variable penelitian dinyatakan layak atau valid dan dapat digunakan untuk penelitian dan analisis lebih lanjut.

b) Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity*, indikator reflektif dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai korelasi tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan korelasi kepada konstruk lain. Selain itu ada cara lain untuk menilai *discriminant validity* dengan membandingkan *Square Root of Average Variance Extracted*

(AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika akar AVE untuk setiap

konstruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya, jika didapat nilai AVE > 0,5, maka menunjukkan bahwa semua variabel dalam model memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Tabel 6 Cross Loading

Indikator	Variabel			
	Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kompetensi Kerja	Produktivitas Kerja
X1.3	0.773	0.409	0.462	0.403
X1.4	0.807	0.301	0.242	0.285
X1.5	0.877	0.295	0.193	0.292
X1.6	0.815	0.132	0.282	0.293
X2.1	0.342	0.734	0.358	0.439
X2.3	0.328	0.761	0.377	0.507
X2.4	0.238	0.805	0.433	0.634
X2.5	0.288	0.769	0.316	0.529
X2.6	0.248	0.819	0.391	0.653
X3.1	0.301	0.318	0.809	0.556
X3.2	0.318	0.323	0.862	0.615
X3.3	0.317	0.439	0.808	0.608
X3.4	0.333	0.523	0.788	0.568
X3.5	0.347	0.394	0.811	0.592
X3.6	0.247	0.379	0.826	0.568
Y.1	0.425	0.643	0.567	0.827
Y.2	0.321	0.691	0.500	0.821

Y.3	0.399	0.632	0.549	0.847
Y.4	0.230	0.504	0.462	0.738
Y.5	0.285	0.412	0.752	0.749
Y.6	0.307	0.552	0.654	0.814
Y.7	0.246	0.586	0.504	0.790

Sumber: Diolah Peneliti

Berikut merupakan nilai *cross loading* pada masing-masing indikator. Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa korelasi konstruk disiplin kerja dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya (gaya kepemimpinan, kompetensi kerja, dan produktivitas kerja). Korelasi konstruk gaya kepemimpinan dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya (disiplin kerja, kompetensi kerja, dan produktivitas kerja). Korelasi konstruk kompetensi kerja dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya (disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan produktivitas kerja). Korelasi konstruk produktivitas kerja dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya (disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kompetensi kerja). Berdasarkan hasil data yang diperoleh di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai lebih tinggi akan menjelaskan kesesuaian suatu indikator dalam menjelaskan suatu konstruk dibandingkan konstruk lainnya. Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat *discriminant validity* yang baik.

Tabel 7 Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Disiplin Kerja	0.670
Gaya Kepemimpinan	0.606
Kompetensi Kerja	0.668
Produktivitas Kerja	0.638

Sumber: Diolah Peneliti

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada variabel disiplin kerja (X1) adalah 0,670 gaya kepemimpinan (X2) adalah 0,606 kompetensi kerja (X3) adalah 0,668 dan produktivitas kerja (Y) adalah 0,638. Nilai

Average Variance Extracted (AVE) pada setiap variabel memiliki nilai di atas 0,5. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik.

c) *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*

Pengujian *cronbach's alpha* dan *composite reliability* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,7 artinya konstruk memiliki reliabilitas yang sangat baik atau kuesioner digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Tabel 8 Cronbach Alpha

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
Disiplin Kerja	0.838
Gaya Kepemimpinan	0.839
Kompetensi Kerja	0.900
Produktivitas Kerja	0.905

Sumber: Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing variabel penelitian > 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan hasil tersebut semua variabel memiliki reliabilitas yang baik dan kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

2. Analisa Model Struktural (*Inner Model*)

Model penelitian dari hasil perhitungan model struktural atau *inner model*. Setelah pengujian *outer model* terpenuhi, maka langkah selanjutnya melakukan pengujian *inner model*.

a) *R-Square* (R^2)

Pengujian *R-Square* (R^2) merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai *R-Square* 0,75 menunjukkan bahwa pengaruh antar konstruk kuat, 0,50 menunjukkan bahwa pengaruh antar konstruk moderat, dan 0,25 dapat menunjukkan bahwa pengaruh antar konstruk lemah.

Tabel 9 Nilai *R-Square*

Variabel	Nilai <i>R-Square</i>
Produktivitas Kerja	0.698
Kompetensi Kerja	0.689

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui model struktural pada model variabel keputusan pembelian adalah kuat karena memiliki nilai di atas 0,65. Pengaruh model variabel independen terhadap keputusan pembelian memberikan nilai *R-Square* sebesar 0,698 yang berarti variabel konstruk keputusan pembelian yang dapat dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi kerja sebesar 69% sedangkan sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Selanjutnya model struktural pada model variabel kompetensi kerja adalah moderat karena memiliki nilai di atas 0,50. Pengaruh model variabel sikap berkompetisi memberikan nilai *R-Square* sebesar 0,555 yang berarti variabel konstruk kompetensi kerja dapat dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan adalah sebesar 68,9%, sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

b) Predictive Relevance (Q²)

Nilai *R-Square* dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1-R^2_1) \times (1-R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1-0.698) \times (1-0.689)] \\
 &= 1 - (0,302 \times 0,311) \\
 &= 1 - 0,0939 \\
 &= 0,90607
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan, nilai *Q-Square* sebesar 0,906 > 0. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 90,7%. Sedangkan sisanya sebesar 9,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa hasil dari model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

c) F-Square (F²)

Pengujian *F-Square* digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh relatif dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Adapun kriteria *F-Square* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai (F²) = 0,02 menunjukkan hubungan antar konstruk lemah.
- 2) Jika nilai (F²) = 0,15 menunjukkan hubungan antar konstruk sedang (moderate).
- 3) Jika nilai (F²) = 0,35 menunjukkan hubungan antar konstruk kuat.

Tabel 10 F-Square (F²)

	Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kompetensi Kerja	Produktivitas Kerja
Disiplin Kerja			0,156	0,256
Gaya Kepemimpinan			0,046	0,101

Kompetensi Kerja				0,087
Produktivitas Kerja				

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Hubungan antara konstruk variabel disiplin kerja dengan konstruk kompetensi kerja sebesar 0,156 yang berarti bahwa keduanya memiliki hubungan yang sedang.
- b) Hubungan antara konstruk variabel gaya kepemimpinan dengan konstruk kompetensi kerja sebesar 0,046 yang berarti bahwa keduanya memiliki hubungan yang lemah.
- c) Hubungan antara konstruk variabel disiplin kerja dengan konstruk produktivitas kerja sebesar 0,256 yang berarti bahwa keduanya memiliki hubungan yang sedang.
- d) Hubungan antara konstruk variabel gaya kepemimpinan dengan konstruk produktivitas kerja sebesar 0,101 yang berarti bahwa keduanya memiliki hubungan yang lemah.
- e) Hubungan antara konstruk variabel kompetensi kerja dengan konstruk produktivitas kerja sebesar 0,087 yang berarti bahwa keduanya memiliki hubungan yang lemah.

d) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilihat dengan nilai t statistik yang dapat diketahui melalui hasil *Path Coefficient*. Pada uji t dapat diketahui dari nilai t-statistik dan *P-Values*. Variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen apabila t-statistik > t-tabel atau *P-Values* < 0,05. Besarnya t-tabel dengan tingkat kesalahan 10% sebesar 1,65.

Merujuk pada hipotesis dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan uji hipotesis dengan pengukuran pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Untuk pengukuran langsung dapat melihat hasil koefisien jalur (*path coefficient*), sementara untuk pengukuran tidak langsung dapat melihat hasil pengaruh tidak langsung (*indirect effect*).

Tabel 111 T-Statistics dan P-Values

Hipotesis	Pengaruh	T-Statistics	P-Values	Hasil
H1	Disiplin Kerja → Produktivitas kerja	0.824	0.410	Ditolak
H2	Gaya Kepemimpinan → Produktivitas kerja	5.489	0.000	Diterima
H3	Kompetensi Kerja → Produktivitas kerja	5.479	0.000	Diterima

Berdasarkan data table di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 3 hipotesis yang dianalisis. H2 dan H3 diterima karena masing-masing memiliki nilai P-Values < 0,05. Sedangkan pada H1 tidak diterima karena memiliki nilai P-Values > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar variabel *independent* ke variabel *dependen* memiliki pengaruh yang signifikan.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan untuk variabel disiplin kerja penelitian ini memiliki nilai Rhitung yang lebih besar daripada Rtabel. Oleh karena itu, temuan ini dapat dianggap valid. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.838, yang menunjukkan bahwa itu dapat dianggap reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* variabel disiplin kerja lebih besar dari 0,60. Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan hasil R persegi sebesar 0,764 yang menunjukkan bahwa 58,36% dari variabel disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dan 41,63% terakhir dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam Menurut hasil uji t (parsial), variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas secara parsial. Nilai signifikansi variabel ini lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05, yaitu 0,001, Jadi, variabel produktivitas dipengaruhi secara parsial oleh disiplin kerja. Penelitian ini mendukung penelitian Winarsih et al. (2020), yang menemukan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Studi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang lebih baik akan berdampak positif pada produktivitas kerja di Fakultas Ekonomi UNJ Angkatan 2021. Studi sebelumnya, seperti Ruauw (2015) yang meneliti bagaimana disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado, dan Maydina dan Abdulrahman (2020) meneliti bagaimana disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Lintas Mediatama Bandung, mendukung temuan ini.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, disiplin kerja sangat penting. Mereka yang sukses cenderung memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Keteraturan dan ketertiban adalah karakteristik utama pekerjaan, dan keduanya sangat penting untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Akibatnya, perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya agar mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga perusahaan secara keseluruhan dapat mencapai tujuannya.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan untuk variabel kepemimpinan penelitian ini memiliki nilai Rhitung lebih besar daripada Rtabel. Oleh karena itu, temuan ini dapat dianggap valid. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki nilai *Alfa Cronbach* sebesar 0,839, yang menunjukkan bahwa

itu dapat dianggap reliabel karena nilai *Alfa Cronbach*-nya lebih besar dari 0,60. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan lebih rendah dari tingkat signifikan 0,05, yaitu 0,005, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas. Dari hasil penelitian ini, didapatkan bahwa nilai signifikansi gaya kepemimpinan, berdasarkan hasil uji t, adalah 0,000 (Sig 0,000 < 0.05). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan, menurut Thoha (2013, hal. 49), adalah standar perilaku yang digunakan seseorang untuk mencoba memengaruhi perilaku orang lain sebagaimana yang dilihatnya. Dalam situasi seperti ini, upaya persepsi antara orang yang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain menjadi sangat penting. Husna Purnama (2012) meneliti studi sebelumnya yang menemukan gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap faktor produktivitas kerja.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang berfokus pada prestasi memiliki efek positif pada produktivitas kerja. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang berfokus pada pencapaian prestasi yang diterapkan oleh organisasi di Fakultas Ekonomi UNJ Angkatan 2021 memiliki dampak yang lebih besar pada kinerja karyawan. Akibatnya, hipotesis penelitian ini dapat diterima. Hal ini disebabkan oleh kemampuan pemimpin untuk menetapkan tantangan dan tujuan, memiliki harapan yang tinggi terhadap kinerja, dan memberikan penghargaan kepada bawahan mereka ketika mereka mencapai hasil yang memuaskan. Penelitian ini mendukung penelitian Daniel Yusuf (2022) dan menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja menunjukkan koefisien sebesar 0,342 dan p -value sebesar 0,001. Hipotesis nol (H_0) ditolak karena nilai p lebih rendah dari α ($0,001 < 0,05$). Dengan kata lain, kompetensi dan produktivitas kerja saling berpengaruh. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kemampuan mempengaruhi produktivitas kerja diterima (H_3).

Konsep kompetensi mencerminkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap khusus untuk suatu profesi, yang merupakan karakteristik seorang profesional, dan didasarkan pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang didukung oleh sikap kerja yang relevan dengan pekerjaan (Wibowo, 2012). Secara

konseptual, kompetensi mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan Prosedur Operasional Standar (SOP). SOP dibuat untuk memastikan bahwa tindakan dan upaya karyawan mendukung tujuan organisasi melalui kinerja yang efektif dan efisien.

Studi ini juga sejalan dengan teori Prihadi (2004), yang menyatakan bahwa kemampuan dapat menghasilkan kinerja yang efektif; temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja. Ini terutama berlaku untuk kemampuan yang sesuai dengan bidang mereka. Hasil ini mendukung hasil penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Satria dan Kuswara (2013), yang menemukan bahwa kompetensi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas karyawan di Dishub Kota Bandung. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hadian, Dedi, dan Suharyani (2014) dan Lasmaya (2016) menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur dan kinerja organisasi di Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan, di mana kompetensi, terutama kompetensi yang sesuai dengan bidangnya, memiliki pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas kinerja personel. Namun, perlu diingat bahwa faktor lain juga dapat memengaruhi produktivitas kinerja, dan interaksi antara kompetensi dan faktor-faktor lainnya dapat berperan dalam hasil kinerja yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil analisis data yang dilakukan menggunakan *Part Least Square* (PLS) menunjukkan bahwa: Pertama, hasil pengujian yang dilakukan pada variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara dua variabel tersebut. Kedua, hasil pengujian yang dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara dua variabel tersebut. Ketiga, hasil pengujian yang dilakukan pada variabel kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara dua variabel tersebut. Keempat, apabila variabel disiplin kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), kompetensi kerja (X3), yang tinggi maka hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai organisasi tersebut.

Saran

Untuk pihak-pihak yang berkepentingan, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Untuk Penelitian:

- a) Setelah penelitian ini selesai, disarankan agar penelitian berikutnya mempertimbangkan penggunaan model penelitian yang berbeda dan fokus pada berbagai objek penelitian, seperti perusahaan atau industri lainnya.
- b) Untuk menghasilkan hasil yang lebih akurat dan efektif, disarankan untuk meningkatkan jumlah responden dalam penelitian berikutnya. Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi, dan budaya organisasi adalah beberapa variabel lain yang dapat dipelajari. Penggunaan teori-teori atau hasil penelitian terbaru juga dapat membantu penelitian yang akan datang.

2. Untuk Organisasi:

- a) Organisasi diharapkan untuk mempertimbangkan kebutuhan dan keinginan karyawan untuk membantu mencapai hasil kinerja yang optimal. Pemimpin perusahaan dapat memperhatikan masalah yang dihadapi oleh karyawan dan mencari solusinya.
- b) Selalu memberikan motivasi kepada karyawan secara berkala atau terus-menerus untuk menumbuhkan semangat dan mendorong mereka untuk terus berkinerja baik dan tidak menyerah pada tanggung jawab mereka.
- c) Informasi tentang aturan perusahaan harus diperbarui dan dibagikan secara berkala agar masalah yang terkait dengan pekerjaan dapat dihindari.
- d) Untuk memastikan bahwa karyawan tetap kompeten dan relevan dengan kemajuan zaman saat ini, organisasi juga harus berinvestasi dalam peningkatan kompetensi karyawan.
- e) Dengan tujuan untuk mencapai hasil yang lebih baik dari sebelumnya, adalah penting untuk membangun budaya organisasi yang sesuai dengan nilai dan kebudayaan yang tinggi serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

DAFTAR REFERENSI

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Aisyah, A. N., Pinkan, F. N., Danianta, P. B., Balgies, S., Psikologi, P., Psikologi, F., Universitas, K., Negeri, I., & Surabaya, S. A. (2021). Pengaruh Pengalaman Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. 86 | *Research Journal of Accounting and Business Management*, 5(2), 86–99.

- Chusminah. (2019). Hubungan Disiplin dengan Kinerja Pegawai, Vol. 4, No. 1, hlm 556- 674
- Dafit, M. A., Soelistya, D., Desembrianita, E., & Agustina, H. (2021). Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan PT. Segatama Lestari dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 18(2), 88. <https://doi.org/10.30651/blc.v18i2.8788>
- Desnita, A. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja.*
- Hakim, M., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(1), 98. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.970>
- Halomoan, E. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPP Aparatur Sukamandi. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 40–48. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7527>
- Hamarto, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 8(1), 89–97. <https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37>
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 220–237. pb160910179@upbatam.ac.id
- ILHAM, NUGRAHA, I. N., & TENGKU RAMLY, A. (2020). 569-Article Text-1608-1-10-20201104. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kopensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimesiasi Variabel Motivasi*, 9(4), 1–10.
- Julita Linda Keles, Tasik, F., & Rares, J. J. (2020). Hubungan Disiplin Kerja, Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ASN Di Dinas Pendidikan Di Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Hubungan Disiplin Kerja, Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ASN Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara*, 53(9), 1689–1699.
- Muh.Farurrozi, Hary Murcahyanto, Mohzana. (2021). Produktivitas Kerja Dosen Dipengaruhi Kompetensi, Motivasi Dan Pengalaman Kerja. *Journal of Administration and Educational Management* Volume 4, Nomor 1.
- Mutia Annissa. (2022). Daftar Negara dengan Produktivitas Pekerja Tertinggi di Dunia pada 2022. Artikel databoks
- Romadhoni, S. C., & Badrianto, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume*, 7(3), 549–564.
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Supriyatno, I., Yusuf, M., & Anggraini, R. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan, Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan Pt.Radiatex Pekalongan. *Neraca*, 17(1), 89–103.
<https://doi.org/10.48144/neraca.v17i1.596>

Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>

Syamsudding. (2022). Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 1–10.

TJAHYANTI, S., & CHAIRUNNISA, N. (2021). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127–132. <https://doi.org/10.34208/mb.v12i2.917>

Utamy, N. P., Sanosra, A., & Qomariah, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Koperasi di Kabupaten Jember). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 180–194.