

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CINDO
ABADI PERKASA KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Oleh:

ERIKA MELIANI

2021110001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

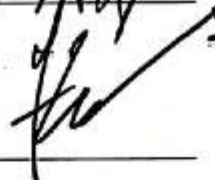
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

Disusun oleh

Nama : Erika Meliani
NIM : 2021110001
Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk Mengikuti Ujian Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui

Nama Pembimbing	Tanggal	Tanda Tangan
1. Seбри Hesinto, SE.,M.Si Pembimbing I	09-07-2025	
2. Zakaria Harahap, S.E.I.,M.H.I Pembimbing II	09-07-2025	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih


UJIAN MANDIN, S.Pt., M.M
2000DN.0207088802

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

Disusun oleh

Nama : Erika Meliani
NIM : 2021110001
Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk Mengikuti Ujian Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,
Ketua Penguji

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

Anggota Penguji I

Resi Marina, S.E., M.Si
NIDN. 0226067702

Anggota Penguji II

Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NIDN. 0220107905

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih" ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Prabumulih, 3 Mei 2025

Yang Membuat Pernyataan,



Erika Meliani

NIM. 2021110001

MOTTO

“Aku membahayakan nyawa ibu untuk lahir kedunia, jadi tidak mungkin aku tidak ada artinya”

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu”

(Umar Bin Khattab)

“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia”

Baskara Putra – Hindia

“Perang telah usai, aku bisa pulang
Kubaringkan panah dan berteriak MENANG!!!

Nadin Amizah

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari dan merasakan sepenuhnya bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, arahan, dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

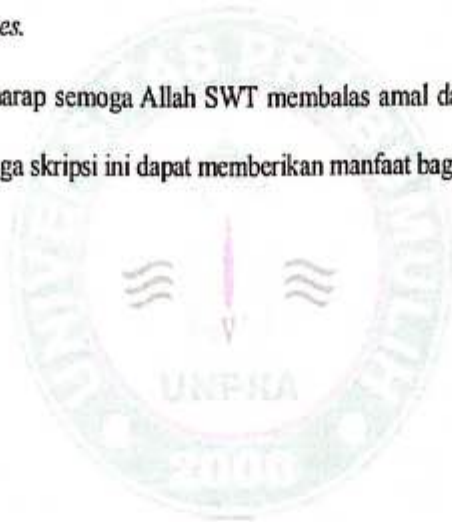
1. Kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Syahrul dan Ibu Lisa Martayusa Terima kasih untuk segala cinta, doa yang tak pernah putus, pelukan hangat yang menjadi tempat pulang, serta dukungan yang tak pernah lelah kalian berikan. Tanpa restu dan keikhlasan kalian, langkah ini tidak akan pernah sampai sejauh ini. Terima kasih sudah selalu memastikan anak perempuannya tercukupi dalam hal apapun.
2. Bapak Sebri Hesinto, S.E.,M.Si selaku Pembimbing I Terima kasih telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Zakaria Harahap, S.E.I.,M.H.I selaku Pembimbing II Terima kasih telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Amandin S.Pt.,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bapak Ajabar, S.IP.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan izin untuk keperluan penelitian ini.
5. Untuk sahabat seperjuangan, Ayu Aprilinda, Arvyna Agustine, Desi Nopitasari, Sri Sulastri, dan Viola Rosalita. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini. Untuk tawa yang menguatkan, pelukan yang menenangkan, dan semangat yang tak henti-hentinya kalian bagikan. Tanpa kalian, mungkin

perjuangan ini akan terasa jauh lebih berat.

6. Kepada Jodoh Erika Meliani, kelak kamu adalah satu alasan penulis menyelesaikan skripsi ini, meskipun penulis sekarang tidak tahu keberadaanmu di bumi bagian mana, dengan siapa dan menggenggam tangan siapa.

7. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for all doing this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting. I wanna thank me for just being me at all times.*

Penulis berharap semoga Allah SWT membalas amal dan budi baik mereka semua, Amin. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.



**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
DEMOKRATIS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. CINDO
ABADI PERKASA KOTA PRABUMULIH**

Oleh :

Erika Meliani

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih

Email : melianierika834@gmail.com

Erika Meliani "*Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih*".

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 51 responden. Data dianalisis menggunakan program SPSS. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid, dan hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa seluruh variabel reliabel. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 1.174 + 0,247X_1 + 0,729X_2 + e$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ($t_{hitung} = 2,729 > t_{tabel} = 2,009$) dan variabel gaya kepemimpinan demokratis juga berpengaruh signifikan ($t_{hitung} = 9,112 > t_{tabel} = 2,009$). Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ($F_{hitung} = 148,726 > F_{tabel} = 4,04$ dan $Sig. 0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,861 menunjukkan bahwa 86,1% variasi produktivitas kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan demokratis, sedangkan sisanya 13,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
DEMOKRATIS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. CINDO
ABADI PERKASA KOTA PRABUMULIH**

Oleh :

Erika Meliani

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih

Email : melianierika834@gmail.com

Erika Meliani : *"The Influence of Work Discipline and Democratic Leadership Style on Employee Productivity at PT. Cindo Abadi Perkasa Prabumulih City"*.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and democratic leadership style on employee productivity at PT. Cindo Abadi Perkasa, Prabumulih City. This research uses a quantitative method with a saturated sampling technique, in which the entire population was used as the sample, totaling 51 respondents. The data were analyzed using SPSS. The validity test results showed that all statement items were valid, and the reliability test confirmed that all variables were reliable. Classical assumption tests indicated that the data were normally distributed, with no multivollinearity and no heteroscedasticity. The results of multiple linear regression analysis produced the regression equation $Y = 1.174 + 0.274X_1 + 0.729X_2 + e$. The t-test results revealed that work discipline had a significant effect on productivity ($t_{count} = 2.729 > t_{table} = 2.009$), and democratic leadership style also had a significant effect ($t_{count} = 9.112 > t_{table} = 2.009$). The F-test showed that both independent variables had a simultaneous and significant effect on the dependent variable ($F_{count} = 148.726 > F_{table} = 4.04$ and $sig. 0.000 < 0.05$). The coefficient of determination (R^2) was 0.861, indicating that 86.1% of the variation in work productivity is influenced by work discipline and democratic leadership style, while the remaining 13.9% is affected by other variables not examined in this study.

Keywords: *Work Discipline, Democratic Leadership Style, Work Productivity.*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih”. Dengan baik dan tepat waktu sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa terlimpah kepada kita semua. Amin.

Prabumulih, 3 Mei 2025

Penulis



Erika Meliani

Nim. 2021110001

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO.....	v
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1 Teori.....	8

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	8
2.1.1.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	12
2.1.1.3 Dimensi Disiplin Kerja	14
2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja	14
2.1.1.5 Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	15
2.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	15
2.1.2.1 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	16
2.1.2.2 Dimensi Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	17
2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	19
2.1.2.4 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Produktivitas Kerja.....	20
2.1.3 Pengertian Produktivitas Kerja.....	20
2.1.3.1 Dimensi Produktivitas Kerja.....	21
2.1.3.2 Indikator Produktivitas Kerja.....	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	24
2.1.3.4 Aspek-Aspek Produktivitas Kerja.....	26
2.1.3.5 Hubungan Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	27
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Pemikiran.....	29
2.4 Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Metode dan Desain Penelitian	32
3.1.1 Metode Penelitian.....	32
3.1.2 Desain Penelitian.....	32
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	33
3.2.1 Lokasi Penelitian	33
3.2.2 Waktu Penelitian.....	33
3.3 Populasi dan Sampel.....	33
3.3.1 Populasi	33
3.3.2 Sampel.....	34
3.4 Jenis dan Sumber Data	35
3.4.1 Jenis Data	35
3.4.2 Sumber Data.....	35
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	36
3.5.1 Variabel Penelitian.....	36
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.7 Analisis Deskriptif	40
3.7.1 Analisis Distribusi Jawaban Responden.....	41
3.8 Instrumen Penelitian.....	42
3.8.1 Uji Validitas	42
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	43

3.9 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.9.1 Uji Normalitas	43
3.9.2 Uji Heteroskedastisitas	43
3.9.3 Uji Multikolinearitas	44
3.10 Uji Regresi Linier Berganda.....	44
3.11 Pengujian Hipotesis	45
3.11.1 Uji Parsial (Uji t)	45
3.11.2 Uji Simultan (Uji F).....	46
3.11.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Objek Penelitian	48
4.1.1 Sejarah PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih	48
4.1.2 Visi dan Misi PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.....	50
4.1.3 Struktur Organisasi.....	50
4.1.4 Job Description.....	53
4.2 Analisis Deskriptif Berdasarkan Persentase	57
4.2.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.2.2 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan	58
4.3 Hasil Penelitian.....	59
4.3.1 Analisis Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1).....	59
4.3.2 Analisis Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2).....	61
4.3.3 Analisis Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	62

4.4 Hasil Instrumen Penelitian.....	64
4.4.1 Hasil Uji Validitas.....	64
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	66
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.5.1 Uji Normalitas	68
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas	72
4.5.3 Uji Multikolinearitas	73
4.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
4.6 Uji Hipotesis	75
4.6.1 Uji t (Uji Parsial)	76
4.6.2 Uji F (Uji Simultan)	77
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	79
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	37
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert	40
Tabel 3.3 Tafsiran Nilai Rata-Rata	40
Tabel 4.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden X1	60
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden X2	61
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Y	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas X1	65
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas X2	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Y	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas X1	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas X2	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Y	68
Tabel 4.12 Tabel Multikolinearitas	73
Tabel 4.13 Analisis Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t)	76
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F)	78
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R ²)	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1 Histogram	69
Gambar 4.2 Normal P-Plot.....	70
Gambar 4.3 Uji Kolmogorov-Smirnov	71
Gambar 4.4 Scatterplot.....	72



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	88
Lampiran 2 Data Tabulasi Responden.....	96
Lampiran 3 Gambar PT. Cindo Abadi Perkasa	99
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian	105
Lampiran 5 Surat Balasan Izin Penelitian	106
Lampiran 6 Surat Selesai Penelitian	107
Lampiran 6 Tabel R	108
Lampiran 7 Tabel T	110
Lampiran 8 Tabel F	112
Lampiran 9 Output SPSS	114
Lampiran 10 Kartu Bimbingan Skripsi	121
Lampiran 11 Riwayat Hidup	127

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah organisasi yang terdiri dari sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Syaipudin dalam Kumalasari (2024: 32), “perusahaan yang mampu bertahan rata-rata adalah perusahaan yang memiliki manajemen kuat dalam manajemen SDM”. Dalam sebuah perusahaan, pemimpin memegang peran penting dalam menentukan naik turunnya dunia usaha. Di sini, peran pemimpin penting untuk mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan aktivitas perusahaan, dengan fokus utama pada aspek sumber daya manusia di PT. Cindo Abadi Perkasa, Kota Prabumulih.

PT. Cindo Abadi Perkasa adalah salah satu perusahaan di Kota Prabumulih yang bergerak di bidang konstruksi dan pemasok. Perusahaan ini terlibat dalam berbagai proyek, seperti pembangunan komersial, gedung, saluran air, jalan raya, rel kereta api, dan jembatan. Perusahaan konstruksi ini didirikan pada tanggal 28 Februari 2007 dan disahkan oleh Komisaris PT. Cindo Abadi Perkasa, Bapak Deni Victoria, SH, melalui akta notaris yang dibuat oleh Bapak Firlandia Mukhtar, SH. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Lingkar, tepat di samping pom bensin Lingkar, Kota Prabumulih. PT. Cindo Abadi Perkasa telah menyelesaikan beberapa proyek di Kota Prabumulih, Muara Enim, Baturaja, Ogan Ilir, serta beberapa kota lainnya di Provinsi Sumatera Selatan.

Menurut Hasibuan dalam Nurhidayah, dkk. (2023: 825), “produktivitas adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input)”. Beragam faktor dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, termasuk disiplin kerja dan penerapan gaya kepemimpinan demokratis.

Selama dua tahun terakhir, yaitu 2023-2024, PT. Cindo Abadi Perkasa berhasil menyelesaikan setidaknya 60 produksi beton dan aspal untuk beberapa proyek secara tepat waktu dengan hasil yang memuaskan. Pada tahun 2023, perusahaan ini menyelesaikan produksi beton dan aspal untuk 40 proyek, sementara di tahun 2024 hanya menyelesaikan produksi beton dan aspal untuk 20 proyek karena fase pemilu, dimana pimpinan perusahaan mencalonkan diri sebagai ketua partai di Kota Prabumulih. Seluruh proyek diselesaikan dalam rentang waktu antara 3 hari hingga 1 bulan.

Disiplin kerja adalah sikap serta perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Menurut Singodimedjo dalam Diana dan Rahmat (2022: 27), “disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan di PT. Cindo Abadi Perkasa dapat diukur melalui daftar hadir karyawan. Nilai kedisiplinan tercermin dari berbagai indikator, seperti tingkat kehadiran, kepatuhan jam kerja, dan kualitas hasil kerja. Sebagai contoh,

pengamatan terhadap daftar hadir karyawan di perusahaan ini dapat memberikan gambaran mengenai tingkat kedisiplinan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui wawancara dengan salah satu karyawan, dari total 51 karyawan, terdapat beberapa karyawan yang dianggap kurang disiplin karena sering datang terlambat atau absen tanpa alasan yang jelas. Masalah disiplin ini, jika tidak ditangani dengan baik, dapat memperburuk produktivitas kerja secara keseluruhan.

Kepemimpinan demokratis merupakan aspek penting yang berhubungan erat dengan produktivitas kerja. Seorang pemimpin yang demokratis berperan sebagai pemberi arahan, pembina, pengambil keputusan, pencipta inspirasi, serta penegak keadilan, yang dilengkapi dengan kualitas pribadi dan etika moral yang baik. Menurut Pasolong dalam Garis, dkk. (2021: 296), “gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin tidak ragu untuk terlibat bersama bawahan dalam membuat keputusan dan melakukan aktivitas kerja”.

Gaya kepemimpinan dapat dimanfaatkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya, sehingga dapat merangkul seluruh anggota organisasi dalam upaya mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan ini juga berperan sebagai faktor yang mempengaruhi hasil kerja perusahaan secara keseluruhan. Seorang pemimpin dengan gaya demokratis melibatkan anggotanya dalam proses pengambilan keputusan, memberikan kesempatan untuk berkontribusi, dan memperkuat kerjasama dalam perusahaan.

Dalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin cenderung berbagi banyak informasi terkait tugas dan tanggung jawab bawahannya. Oleh karena itu, penting bagi setiap pemimpin untuk mengembangkan pemahaman mendalam tentang gaya kepemimpinan yang mereka terapkan.

Alasan peneliti memilih PT. Cindo Abadi Perkasa sebagai objek penelitian adalah untuk mengevaluasi apakah karyawan di perusahaan ini telah mematuhi aturan yang ditetapkan dengan baik atau belum. Hal ini didasarkan pada informasi yang diperoleh peneliti, yang menunjukkan bahwa PT. Cindo Abadi Perkasa menghadapi masalah kedisiplinan, khususnya terkait dengan absensi atau kehadiran karyawan. Selain itu, peneliti mengangkat permasalahan terkait gaya kepemimpinan demokratis, karena sejak perusahaan ini berdiri pada tahun 2007 hingga 2024, pemimpinnya tetap sama, yaitu Bapak Deni Victoria, S.H.,M.H. Peneliti ingin mengetahui alasan mengapa pemimpin perusahaan ini tidak pernah diganti, apakah karena Bapak Deni Victoria, S.H.,M.H. adalah pemilik perusahaan, atau karena gaya kepemimpinan demokratis yang ia terapkan terbukti efektif dan baik bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut yang variabel penelitian yaitu disiplin kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan ini, sehingga peneliti tertarik untuk merumuskan judul : **Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan demokratis secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan demokratis secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan pada mahasiswa/i, khususnya mahasiswa/i Universitas Prabumulih serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang disiplin kerja, gaya kepemimpinan demokratis dan produktivitas kerja karyawan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumber pemikiran dalam mengambil keputusan bagi manajemen pada perusahaan dan memberikan rekomendasi dalam meningkatkan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan demokratis, serta produktivitas kerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai pembahasan agar menjadi terarah dan sistematis, maka disusunlah sebuah sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian, memberikan pemaparan terkait penelitian terdahulu, dan memberikan gambar kerangka pemikiran dan juga hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian yang meliputi metode dan desain penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel dan instrumen penelitian sebagai metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai objek penelitian, gambaran umum instansi, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan saran untuk hasil analisis dan pembahasan berdasarkan bab-bab yang telah diuraikan sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai/karyawan dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah perusahaan. Disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai/karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar pegawai/karyawan institusi atau perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Liana dalam Wijaya (2023: 3), "disiplin kerja adalah perilaku psikologis yang tergambar pada kelakuan seseorang, sekumpulan ataupun masyarakat dalam bentuk ketaatannya pada regulasi yang sudah disahkan". Disiplin kerja memiliki kaitannya dengan dorongan. Kedisiplinan bisa dibina lewat berbagai latihan, misal dengan menghargai waktu dalam bekerja dan biaya yang memberi pengaruh baik pada produktivitas para pegawai.

Menurut Hasibuan dalam Khaeruman, dkk. (2021 : 23), "disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Menurut Singodimedjo dalam Diana dan Rahmat (2022: 27), "disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya". Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap patuh seseorang untuk mengikuti aturan dan peraturan yang berlaku di tempat kerja dengan kesadaran dan kemauan sendiri, tanpa paksaan.

2.1.1.1 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Mengelola seluruh kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai di sebuah instansi bukanlah hal yang mudah dan memerlukan dukungan penuh dari semua pegawai. Setiap tindakan pendisiplinan harus dilakukan dengan pendekatan yang bersifat edukatif.

Menurut Agustini dalam Anggerdini, dkk. (2023: 93-94), "terdapat tiga jenis disiplin kerja di sebuah instansi yaitu":

1. Disiplin Preventif

Disiplin ini bertujuan untuk mendorong pegawai agar menaati ketentuan yang berlaku serta memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh instansi. Dengan memberikan penjelasan yang jelas mengenai sikap, tindakan, dan perilaku yang diharapkan, disiplin preventif berupaya mencegah tindakan negatif dan penyelewengan. Fokus utama dari disiplin ini adalah membangun disiplin diri di

setiap pegawai. Keberhasilan implementasi disiplin preventif sangat bergantung pada tingkat disiplin pribadi masing-masing pegawai dalam instansi tersebut.

Terdapat tiga hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan dalam penerapan disiplin pribadi:

A. Rasa memiliki

Pegawai harus didorong untuk memiliki rasa kepemilikan terhadap instansi, karena seseorang cenderung tidak akan merusak atau melanggar sesuatu yang dianggap sebagai miliknya.

B. Penjelasan ketentuan

Pegawai harus diberikan pemahaman yang jelas mengenai ketentuan yang wajib dipatuhi dan standar yang harus dipenuhi dalam menjalankan tugas di instansi.

C. Pendisiplinan diri

Pegawai didorong untuk menetapkan metode disiplin diri mereka sendiri, namun tetap berada dalam kerangka aturan umum yang berlaku untuk semua pegawai di instansi tersebut.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif diterapkan ketika seorang pegawai terbukti melanggar ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Pegawai yang melanggar akan dikenakan sanksi disipliner, yang tingkatannya bergantung pada tingkat keseriusan pelanggaran.

Apabila seorang pegawai dalam kelompok kerja telah menerima instruksi yang jelas, memahami tugasnya, dan bahkan telah mendapatkan bantuan dari pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, namun tetap tidak

memenuhi standar disiplin, maka tindakan korektif harus diambil. Meskipun pemberian sanksi mungkin terasa tidak menyenangkan, hal tersebut penting untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan dan standar yang telah ditetapkan di instansi.

Menurut Sayless dan Strauss dalam Anggerdini, dkk. (2023: 93), "tindakan sanksi korektif idealnya dilakukan secara bertahap, dimulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat". Empat tahap pemberian sanksi korektif tersebut adalah:

A. Peringatan lisan (*Oral Warning*)

Pegawai diberi peringatan secara verbal mengenai pelanggaran yang dilakukan, dengan harapan pegawai segera memperbaiki perilakunya.

B. Peringatan tertulis (*Written Warning*)

Jika pelanggaran terus berlanjut, peringatan formal diberikan dalam bentuk tertulis. Ini menjadi catatan resmi yang dapat digunakan sebagai dasar untuk tindakan lebih lanjut jika pegawai tidak melakukan perbaikan.

C. Disiplin pemberhentian sementara (*Discipline Layoff*)

Pegawai dapat dikenakan sanksi berupa pemberhentian sementara sebagai konsekuensi dari pelanggaran yang lebih serius atau pelanggaran berulang.

D. Pemecatan (*Discharge*)

Pegawai yang terus melakukan pelanggaran meskipun sudah melalui tahapan sebelumnya, akan dikenakan sanksi pemecatan dari instansi.

3. Disiplin Progresif

Tujuan dari disiplin ini adalah untuk memberikan ruang kepada pegawai untuk melakukan perbaikan diri melalui tindakan korektif, sambil juga memberikan

ruang bagi manajemen untuk menangani pelanggaran yang berulang dengan lebih efektif.

Pendekatan ini dilakukan secara bertahap, sehingga pegawai diberi waktu untuk menyadari kesalahan mereka dan memperbaikinya. Dengan demikian, hukuman yang lebih berat dapat dihindari, selama pegawai menunjukkan kemauan untuk memperbaiki kesalahan dan mematuhi aturan yang berlaku.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Meskipun aturan sudah dibuat, itu tidak menjamin pegawai akan selalu patuh. Karena itu, kantor perlu menciptakan lingkungan yang mendukung kepatuhan pegawai. Caranya dengan memberi penjelasan yang jelas tentang aturan, menumbuhkan rasa tanggung jawab, dan menciptakan suasana kerja yang mendorong disiplin.

Menurut Singodimejo dalam Anggerdini, dkk. (2023: 94-95), "faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah":

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi berpengaruh pada kepatuhan pegawai. Mereka cenderung lebih patuh jika merasa imbalan yang diterima sepadan dengan usaha yang telah diberikan kepada instansi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat berpengaruh pada disiplin pegawai. Mereka akan memperhatikan bagaimana pemimpin menegakkan aturan. Misalnya, jika jam kerja dimulai pukul 08.00 WIB, pemimpin yang disiplin tidak akan datang

terlambat. Sikap ini mendorong akan datang terlambat. Sikap ini mendorong pegawai untuk mengikuti contoh yang sama.

3. Ada tidaknya aturan yang pasti

Aturan yang jelas dan tertulis sangat penting untuk menegakkan disiplin. Disiplin tidak bisa dibangun tanpa pedoman yang pasti dan konsisten. Instruksi lisan yang sering berubah tidak dapat dijadikan dasar yang kuat dalam pembinaan disiplin.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Pimpinan harus berani menindak pegawai yang melanggar disiplin. Dengan menerapkan sanksi yang sesuai, hal ini menciptakan rasa keadilan dan keamanan di antara pegawai lain serta mendorong mereka untuk tidak melakukan pelanggaran yang sama.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Pengawasan yang efektif memastikan pegawai bekerja sesuai aturan dan standar yang ditetapkan. Pengawasan ini membantu menjaga disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga menciptakan budaya kerja yang konsisten dan teratur.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai juga membutuhkan perhatian dari pimpinan. Mendengarkan keluhan dan membantu mencari solusi atas masalah yang dihadapi adalah bentuk perhatian yang penting. Dukungan ini dapat meningkatkan semangat kerja dan disiplin pegawai, karena mereka merasa dihargai dan didukung secara pribadi.

2.1.1.3 Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sazly dan Winna (2019: 77), “dimensi yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah”:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi atau imbalan yang adil dan sesuai akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan menaati aturan yang ada.

2. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Aturan yang jelas dan terperinci sangat penting agar karyawan tahu apa yang diharapkan dari mereka dan apa yang perlu dihindari.

3. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Pimpinan harus berani dan konsisten dalam menegakkan aturan serta memberikan sanksi jika ada pelanggaran.

4. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Disiplin juga dapat ditingkatkan dengan membentuk kebiasaan positif yang mendukung aturan yang ada, seperti datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat. Kebiasaan ini jika dibiasakan secara konsisten, akan menjadi budaya di lingkungan kerja dan membantu disiplin secara keseluruhan.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sitepu dan Surbakti (2022: 220), “indikator-indikator disiplin kerja meliputi”:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.

Menetapkan waktu yang jelas bagi pegawai untuk datang, pulang, dan istirahat selama jam kerja.

2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku.

Mengatur cara berpakaian dan perilaku yang diharapkan dari pegawai di lingkungan kerja.

3. Peraturan cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

Pedoman mengenai cara pegawai menjalankan tugasnya dan berinteraksi dengan unit kerja lain untuk memastikan efisiensi dan kerjasama.

4. Peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

Menetapkan batasan yang jelas tentang tindakan yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan selama bekerja.

2.1.1.5 Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja dan produktivitas saling mempengaruhi satu sama lain. Disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas karyawan, karena karyawan yang disiplin cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu dengan efisiensi tinggi. Karyawan dengan tingkat kedisiplinan tinggi juga cenderung tidak menunda pekerjaan. Secara keseluruhan, hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas bersifat saling mendukung, di mana keduanya berperan penting dalam menciptakan efisiensi dan efektivitas di dalam perusahaan.

2.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota timnya. Menurut Adam dalam Pratiwi dan Manafe (2022: 4), "gaya

kepemimpinan merupakan suatu norma, kaidah berperilaku dari seseorang agar mampu memberikan pengaruh kepada anggotanya”.

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis mendorong anggotanya untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan kelompok. Pendekatan ini membantu membangun hubungan yang erat antar anggota tim, dengan fokus utama pada komunikasi yang melibatkan setiap orang dalam organisasi.

Menurut Rohmat dalam Simarmata (2023: 26), “gaya kepemimpinan demokratis ialah cara pimpinan memberikan tanggung jawab kepada orang yang dipimpin dan senantiasa melibatkan karyawan dalam mengambil solusi atas permasalahan sebagai kelompok yang utuh”.

Menurut Pasolong dalam Garis, dkk. (2021: 296), “gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin tidak ragu untuk terlibat bersama bawahan dalam membuat keputusan dan melakukan aktivitas kerja”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah cara memimpin dimana pemimpin melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan, memberikan tanggung jawab kepada mereka, serta bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin menghargai pendapat dan potensi anggota timnya, menciptakan suasana kerja yang saling mendukung.

2.1.2.1 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Irdyanti, dkk dalam Pratiwi dan Manafe (2022: 5), “ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis adalah”:

1. Keputusan dibuat bersama.

Pemimpin dengan gaya ini selalu melibatkan anggotanya dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan organisasi. Saran, kritik, dan pendapat dari bawahan sangat dihargai.

2. Menghargai potensi bawahan.

Pemimpin menghargai setiap individu yang memiliki potensi dan mengakui keahlian khusus anggota. Keahlian tersebut digunakan pada waktu dan kondisi yang tepat.

3. Menerima kritik, saran atau pendapat dari bawahan.

Kritik dan saran dari bawahan dianggap penting dan dapat membantu karyawan berkembang serta mengurangi kesalahan.

4. Melakukan kerjasama dengan bawahan.

Pemimpin menjalani kerjasama langsung dengan bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab bersama. Mereka tidak segan untuk terjun langsung ke lapangan demi mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2 Dimensi Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Pasolong dalam Garis, dkk. (2021: 295), "dimensi gaya kepemimpinan demokratis adalah":

1. Keputusan diambil secara kolektif dengan melibatkan bawahan.

Dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin tidak bekerja sendiri, melainkan melibatkan seluruh anggota tim atau bawahan untuk memberikan pandangan dan masukan. Ini meningkatkan rasa tanggung jawab bersama dan

menciptakan keputusan yang lebih bijaksana karena mempertimbangkan berbagai perspektif.

2. Pemimpin demokratis menghargai dan mengakui potensi serta keunikan dari setiap anggota tim.

Seorang pemimpin demokratis memperlakukan setiap anggota dengan penghargaan terhadap kemampuan dan keunikan mereka masing-masing. Pemimpin ini percaya bahwa kontribusi individual yang berbeda dapat memperkuat tim secara keseluruhan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

3. Pemimpin terbuka terhadap kritik, saran, dan pendapat yang diberikan oleh bawahannya.

Pemimpin dengan sikap ini tidak hanya mendengarkan, tetapi juga merespons secara positif kritik dan masukan dari tim. Mereka menciptakan suasana dimana bawahan merasa nyaman menyampaikan pendapat tanpa takut dihakimi, yang pada akhirnya dapat memperkuat hubungan kerja dan meningkatkan kualitas keputusan.

4. Mendorong adanya kerjasama antara pemimpin dan bawahan.

Kerjasama yang baik antara pemimpin dan bawahan ditandai dengan komunikasi yang terbuka, saling percaya, dan tujuan bersama. Pemimpin yang mendorong kerjasama menciptakan lingkungan yang mendukung kerja tim dan menghilangkan hierarki yang kaku, sehingga semua anggota merasa memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan bersama.

2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Pasolong dalam Garis, dkk. (2021: 296), "indikator gaya kepemimpinan demokratis adalah":

1. Keputusan dibuat bersama.

Semua anggota tim diajak untuk berdiskusi dan memberikan pendapat sebelum keputusan diambil. Ini membuat keputusan yang diambil menjadi lebih adil dan diterima oleh semua pihak.

2. Menghargai potensi setiap bawahannya.

Pemimpin mengenali bahwa setiap orang punya kelebihan dan kemampuan unik. Dengan menghargai hal ini, mereka bisa membantu bawahan berkembang dan merasa dihargai.

3. Mendengar kritik, saran dan pendapat dari bawahan.

Pemimpin bersikap terbuka terhadap masukan dari bawahan, baik itu kritik maupun saran. Mereka mendengarkan dengan serius karena tahu bahwa masukan tersebut bisa membawa perbaikan.

4. Melakukan kerjasama dengan bawahannya.

Pemimpin bekerja bersama bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Mereka tidak hanya memberi perintah, tetapi juga terlibat aktif dalam proses kerja, menciptakan suasana yang harmonis dan produktif.

2.1.2.4 Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Produktivitas Kerja

Dalam kepemimpinan demokratis, produktivitas kerja sering kali dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan dan pencapaian tujuan bersama. Gaya kepemimpinan demokratis ini mendorong keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja.

2.1.3 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas merupakan faktor penting yang mempengaruhi perkembangan atau kemunduran perusahaan. Meningkatkan produktivitas berarti juga meningkatkan kesejahteraan dan kualitas perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan pengukuran produktivitas di perusahaan untuk mengetahui pencapaian saat ini dan sebagai dasar perencanaan peningkatan di masa mendatang. Jika produktivitas karyawan terus meningkat, perusahaan lebih mudah mencapai tujuannya. Saat ini, perusahaan berfokus pada peningkatan kualitas dan produktivitas karyawan agar tetap kompetitif di tengah persaingan yang semakin ketat.

Menurut Silalahi dalam Fa'jiah, dkk. (2022: 2831), "produktivitas kerja adalah kemampuan seorang pekerja dalam menggunakan dan mengelola sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai hasil maksimal dalam pelaksanaan tugas yang diberikan, dengan tujuan mencapai hasil kerja sesuai dengan standar yang

telah ditetapkan". Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor, seperti kondisi mental dan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja, tingkat pendidikan, disiplin, keterampilan, sikap, serta lingkungan kerja.

Menurut Sumarsono dalam Wisnuwardhana, dkk. (2024: 17), "produktivitas kerja adalah rasio antara hasil yang dihasilkan dan sumber daya yang digunakan.

Menurut Sedarmayanti dalam Rusni (2020: 44), "produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien".

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seorang pekerja untuk mengelola sumber daya yang dimiliki dan melaksanakan tugas dengan efisien, sehingga menghasilkan hasil kerja yang maksimal sesuai standar.

2.1.3.1 Dimensi Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Rusni (2020: 45), "dimensi produktivitas kerja adalah":

1. Dimensi Efisiensi

Efisiensi berkaitan dengan bagaimana sumber daya seperti waktu, tenaga, dan biaya digunakan secara optimal untuk menyelesaikan tugas. Semakin sedikit sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan, semakin efisien pekerjaan tersebut.

2. Dimensi Efektivitas

Efektivitas menunjukkan seberapa baik tujuan atau target kerja tercapai. Jika pekerjaan sesuai dengan rencana dan hasilnya memenuhi atau bahkan melebihi harapan, maka pekerjaan itu dianggap efektif.

3. Dimensi Kualitas

Kualitas berhubungan dengan seberapa baik hasil pekerjaan yang dihasilkan. Semakin tinggi kualitasnya, semakin memuaskan hasil tersebut bagi pihak yang terlibat, seperti pelanggan atau atasan. Kualitas biasanya diukur dari ketepatan, ketelitian, dan standar yang terpenuhi.

2.1.3.2 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Rusni (2020: 45), "indikator produktivitas kerja adalah":

1. Hubungan kerja sesama bawahan

Hubungan yang terjalin antara sesama rekan kerja dalam satu tim atau departemen. Hubungan yang baik ditandai dengan komunikasi yang lancar, saling mendukung, dan kerjasama yang solid untuk mencapai tujuan bersama.

2. Hubungan kerja dengan atasan

Hubungan ini menggambarkan interaksi antara bawahan dan atasan. Hubungan yang positif melibatkan komunikasi yang terbuka, penghormatan terhadap hierarki, serta pemahaman tugas dan tanggung jawab masing-masing pihak.

3. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Bentuk perlindungan yang diberikan perusahaan untuk menjaga kesehatan karyawan, misalnya melalui asuransi kesehatan, pemeriksaan rutin, atau fasilitas kesehatan di tempat kerja.

4. Jaminan sosial ketenagakerjaan

Jaminan ini meliputi perlindungan sosial seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan pensiun yang diberikan untuk menjamin kesejahteraan karyawan saat bekerja dan setelah pensiun.

5. Etika kerja

Nilai dan prinsip yang menjadi pedoman perilaku di tempat kerja, seperti kejujuran, tanggung jawab, keadilan, dan profesionalisme. Etika kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

6. Disiplin kerja

Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur perusahaan. Karyawan yang disiplin biasanya bekerja tepat waktu, mengikuti instruksi, dan menjaga konsistensi dalam kualitas kerja.

7. Kecakapan

Ini merujuk pada keterampilan dan kemampuan teknis atau non-teknis yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Kecakapan dapat diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman kerja.

8. Pengalaman kerja

Jumlah waktu dan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang. Semakin banyak pengalaman kerja, biasanya seseorang lebih terampil dan mampu mengatasi berbagai tantangan di tempat kerja.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga dalam Rachman (2022, 38), "ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu":

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang membuat seseorang bersemangat untuk bekerja dan mencapai tujuan. Motivasi bisa berasal dari faktor internal seperti keinginan untuk sukses atau faktor eksternal seperti penghargaan, gaji, atau promosi.

2. Pendidikan

Pendidikan memberikan landasan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Semakin tinggi tingkat Pendidikan, biasanya semakin besar kemampuan seseorang dalam memahami dan menyelesaikan masalah di tempat kerja.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap peraturan, jadwal, dan prosedur perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja secara teratur, konsisten, dan produktif, serta mampu menjaga suasana kerja yang tertib.

4. Keterampilan

Keterampilan mencakup kemampuan teknis atau non-teknis yang dimiliki karyawan untuk menjalankan tugasnya. Keterampilan ini bisa diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, atau pengalaman kerja.

5. Sikap etika kerja

Sikap etika kerja mencerminkan nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, kesetiaan, dan rasa hormat di lingkungan kerja. Sikap ini membantu menciptakan suasana kerja yang positif dan harmonis.

6. Kemampuan kerjasama

Kemampuan kerjasama adalah kemampuan untuk bekerja efektif dalam tim, berbagi tugas, dan berkomunikasi dengan baik. Kerjasama yang baik menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

7. Gizi dan kesehatan

Kesehatan dan asupan gizi yang baik memengaruhi energi dan konsentrasi karyawan dalam bekerja. Karyawan yang sehat cenderung lebih produktif dan jarang absen karena sakit.

8. Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan berpengaruh pada kesejahteraan karyawan. Gaji yang layak dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sementara gaji yang kurang memadai bisa menurunkan semangat kerja.

9. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik (ruangan, pencahayaan, dan kebersihan) serta kondisi psikologis (hubungan antar karyawan). Iklim kerja yang baik mendorong produktivitas dan kenyamanan.

10. Kecanggihan teknologi yang digunakan

Teknologi yang canggih mempermudah proses kerja, meningkatkan efisiensi, dan mengurangi kesalahan manusia. Perusahaan yang menggunakan teknologi mutakhir cenderung lebih kompetitif dan produktif.

Sedangkan Menurut Simanjuntak dalam Rachman (2022: 38), “faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain”:

1. Pelatihan

Proses belajar untuk meningkatkan keterampilan karyawan agar lebih ahli dalam pekerjaannya.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Kondisi pikiran dan tubuh karyawan yang memengaruhi semangat dan kekuatan mereka saat bekerja.

3. Hubungan antara atasan dengan bawahan

Interaksi antara atasan dan bawahan yang melibatkan komunikasi, saling menghormati, dan kerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.3.4 Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

Menurut Siagian dalam Wisnuwardhana (2024: 19), “dua aspek penting dalam produktivitas kerja adalah”:

1. Efisiensi

Efisiensi merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa besar kesesuaian antara penggunaan input yang direncanakan dengan yang terjadi dalam praktik. Semakin besar selisih antara input yang benar-benar digunakan dengan yang direncanakan, semakin tinggi tingkat efisiensi, yang menandakan pemanfaatan sumber daya yang lebih optimal.

2. Efektivitas

Efektivitas adalah indikator yang menunjukkan sejauh mana target yang telah ditetapkan dapat dicapai, baik dari segi kualitas maupun waktu. Semakin tinggi persentase pencapaian target, semakin tinggi pula tingkat efektivitasnya. Sebaliknya, semakin rendah pencapaiannya, semakin rendah pula efektivitasnya.

2.1.3.5 Hubungan Produktivitas Kerja dengan Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis

Hubungan antara produktivitas kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan demokratis sangat erat dan saling mempengaruhi. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karena karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus dan menyelesaikan tugas tepat waktu, menciptakan efisiensi dalam proses kerja.

Selain itu, gaya kepemimpinan demokratis berkontribusi pada terciptanya disiplin kerja yang positif, dimana pemimpin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan menghargai pendapat mereka. Hal ini mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan moral dan komitmen mereka terhadap tugas yang juga

berdampak positif pada produktivitas, karena karyawan merasa didengar dan dihargai, yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah referensi-referensi yang relevan dengan informasi yang terkait penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian ini mencakup hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yang dijadikan sebagai bahan acuan. Beberapa contoh penelitian terdahulu yang dapat dijadikan referensi antara lain:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

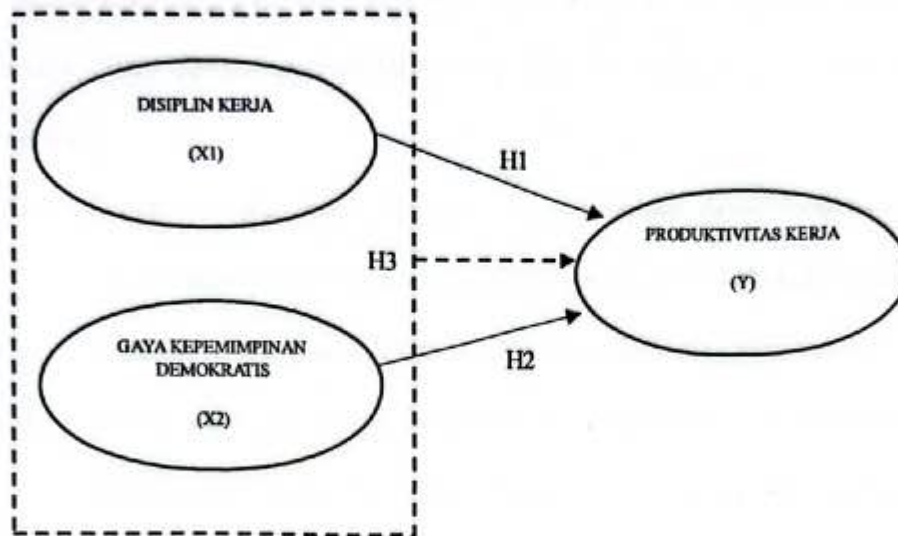
No.	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bunguran Timur Laut Kabupaten Natuna. (Suprihatin dkk, 2023: 177)	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis 2. Variabel Disiplin Kerja	1. Objek 2. Variabel Kinerja 3. Jumlah Populasi dan Sampel 4. Operasional Variabel Penelitian
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung. (Hariyanto, 2018: 249)	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	1. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis 2. Variabel Disiplin Kerja	1. Objek 2. Variabel Motivasi 3. Variabel Kinerja 4. Jumlah Populasi dan Sampel 5. Operasional Variabel Penelitian
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rahayu Electric.	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, motivasi kerja terhadap	1. Variabel Gaya Kepemimpinan 2. Variabel Kedisiplinan Kerja 3. Variabel Produktivitas Kerja	1. Objek 2. Variabel Motivasi Kerja 3. Jumlah Populasi dan Sampel

	(Hernawan, 2021: 85)	produktivitas kerja karyawan.		4. Operasional Variabel Penelitian
4.	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor. (Luisa Peny, T. L., 2023: 638)	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan ada pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan demokratis, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.	1. Variabel Disiplin Kerja 2. Variabel Kepemimpinan Demokratis	1. Objek 2. Variabel Budaya Organisasi 3. Variabel Kinerja 4. Jumlah Populasi dan Sampel 5. Operasional Variabel Penelitian
5.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Yiho New Group Jakarta Real Property. (Wijaya, Jayanti Dewi, 2023: 7)	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.	1. Variabel Gaya Kepemimpinan 2. Variabel Disiplin Kerja 3. Variabel Produktivitas Kerja	1. Objek 2. Variabel Motivasi Kerja 3. Jumlah Populasi dan Sampel 4. Operasional Variabel Penelitian

Sumber : Data skunder yang diolah oleh peneliti tahun 2024.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen meliputi disiplin kerja dan gaya kepemimpinan demokratis, sedangkan variabel dependen yang diteliti adalah produktivitas kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, skema kerangka berpikir disusun sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan Garis:

- Pengaruh secara parsial
- - - - -→ Pengaruh secara simultan

Keterangan Gambar:

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Gaya Kepemimpinan Demokratis

Y = Produktivitas Kerja

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara atau tidak mutlak terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis ini disusun berdasarkan dugaan awal yang belum tentu benar dan perlu diuji kebenarannya melalui proses penelitian yang sistematis. Biasanya, hipotesis dirumuskan sebagai pernyataan sementara yang dapat diuji melalui pengumpulan dan analisis data, serta dapat diterima atau

ditolak tergantung pada hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut. Berdasarkan uraian diatas dengan permasalahan yang ada maka penulis membuat hipotesis bahwa :

- H0 : Diduga disiplin kerja dan gaya kepemimpinan demokratis baik secara parsial maupun secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.
- H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.
- H2 : Diduga gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.
- H3: Diduga disiplin kerja dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Menurut Sahir (2022: 1), “metode penelitian merupakan serangkaian kegiatan dalam mencari kebenaran suatu studi penelitian, yang diawali dengan suatu pemikiran yang membentuk rumusan masalah sehingga menimbulkan hipotesis awal, dengan dibantu dan persepsi penelitian terdahulu, sehingga penelitian bisa diolah dan dianalisis yang akhirnya membentuk suatu kesimpulan”. Secara garis besar, metode penelitian adalah langkah atau kegiatan dalam informasi sehingga memperoleh data agar bisa diolah dan dianalisis.

Menurut Sahir (2022: 6), “metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian dengan tingkat variasi yang lebih rumit, karena meneliti sampel yang lebih banyak, akan tetapi penelitian kuantitatif lebih sistematis dalam melakukan penelitian dari awal sampai akhir”.

3.1.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode pendekatan deskriptif kuantitatif, karena data yang dimuat dalam penelitian ini mengubah teori menjadi kedalam bentuk angka. Menurut Sugiyono dalam Jayusman dan Shavab (2020: 15), “penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih

(independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”.

Untuk pendekatan kuantitatif, Menurut Arikunto dalam Jayusman dan Shavab (2020: 15), “pendekatan kuantitatif digunakan karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya”. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2), dan Produktivitas Kerja (Y).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih, tepatnya di Jalan Lingkar, sebelah Pom Bensin Lingkar.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini selama 7 bulan yaitu dimulai dari 2 Desember 2024 sampai dengan 31 Januari 2025.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek atau individu yang menjadi objek penelitian dan memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Menurut Sahir (2022:34), “populasi adalah seluruh subjek yang diteliti. Jadi populasi dalam penelitian adalah keseluruhan sumber data yang akan dijadikan tempat memperoleh data”.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih, yang berjumlah 51 orang. Populasi ini dipilih karena dianggap mampu memberikan informasi yang relevan terkait variabel yang diteliti, yaitu disiplin kerja, gaya kepemimpinan demokratis, dan produktivitas kerja.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk menjadi objek penelitian dengan tujuan memperoleh data yang mewakili keseluruhan populasi. Menurut Sahir (2022: 34), "sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti". Dalam penelitian ini, jumlah sampel ditentukan sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 51 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2022: 56), "sampling jenuh digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil atau memungkinkan untuk diteliti seluruhnya, sehingga semua anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian ini.

Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, diharapkan data yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi populasi secara akurat dan menyeluruh. Oleh karena itu, seluruh karyawan PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih yang berjumlah 51 orang menjadi responden dalam penelitian ini.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

1. Data Kualitatif

Data yang berbentuk kalimat atau kategori bukan dalam bentuk numerik. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya, wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus (*focus group discussion*), atau observasi. Bentuk lain data kualitatif adalah gambar yang diperoleh melalui pemotretan atau rekaman video.

2. Data Kuantitatif

Data yang berbentuk numerik atau bilangan yaitu berupa angka-angka atau data kualitatif yang telah diangkakan melalui proses skoring. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika.

3.4.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono dalam Wijaya (2023: 3), "sumber data dibagi menjadi dua yaitu":

1. Data Primer

Menurut Sugiyono dalam Wijaya (2023: 3), "data primer adalah data yang didapatkan dari para narasumber lewat kuesioner, kelompok fokus serta panel atau bisa juga diperoleh lewat wawancara antara peneliti dengan responden".

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono dalam Wijaya (2023: 3), "data sekunder adalah data dokumentasi berupa hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel

yang diteliti". Data sekunder diperoleh dari pihak kedua, atau sumber yang sudah tersedia seperti, buku, arsip, lembaga, dan sumber lainnya yang telah diolah untuk keperluan mereka.

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer pengumpulan data secara langsung dari para narasumber melalui penyebaran kuesioner. Menurut Sahir (2022: 29), "kuesioner adalah serangkaian instrumen pertanyaan yang disusun berdasarkan alat ukur variabel penelitian, pengumpulan data menggunakan kuesioner sangat efisien, responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti".

3.5 Variabel dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (Independen Variabel)

a. Disiplin Kerja (X1)

Menurut Singodimedjo dalam Diana dan Rahmat (2022: 27), "disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya". Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)

Menurut Pasolong dalam Garis, dkk. (2021: 298), "gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin tidak ragu untuk terlibat bersama bawahan dalam membuat keputusan dan melakukan aktivitas kerja".

2. Variabel Dependen

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Menurut Sedarmayanti dalam Rusni (2020: 44), "produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien".

3.5.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Machali (2021: 62), "operasional variabel dimaksudkan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti dalam perspektif peneliti berdasarkan eksplorasi teori-teori yang telah dipahami". Definisi operasional variabel dilakukan dalam rangka menghindari perbedaan penafsiran dalam memahami variabel penelitian. Oleh karena itu, variabel-variabel dalam penelitian harus didefinisikan se jelas mungkin dalam bentuk definisi operasional.

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Disiplin Kerja (X1)	1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.	1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.	L I K E R T
		2. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.	2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku.	
		3. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.	3. Peraturan cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.	
		4. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.	4. Peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan.	
		Singodimedjo (2019: 78)	Singodimedjo (2022: 27)	
2.	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)	1. Keputusan diambil secara kolektif dengan melibatkan bawahan.	1. Keputusan dibuat bersama	

		2. Pemimpin demokratis menghargai dan mengakui potensi serta keunikan dari setiap anggota tim.	2. Menghargai potensi setiap bawahannya	L I K E R T
		3. Pemimpin terbuka terhadap kritik, saran, dan pendapat yang diberikan oleh bawahannya.	3. Mendengar kritik, saran dan pendapat dari bawahan	
		4. Mendorong adanya kerjasama antara pemimpin dan bawahan.	4. Melakukan kerjasama dengan bawahannya	
		Pasolong (2021: 297)	Pasolong (2021: 296)	
3.	Produktivitas Kerja (Y)	1. Dimensi Efisiensi	1. Hubungan kerja sesama bawahan	L I K E R T
			2. Hubungan kerja dengan atasan	
			3. Jaminan pemeliharaan kesehatan	
			4. Jaminan sosial ketenagakerjaan	
		2. Dimensi Efektivitas	5. Etika kerja	
		3. Dimensi Kualitas	6. Disiplin kerja	
			7. Kecakapan	
			8. Pengalaman kerja	
		Sedarmayanti (2020: 45)	Sedarmayanti (2020: 45)	
Sumber: data skunder yang diolah oleh peneliti tahun 2024				

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan agar bisa mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan demokratis, serta produktivitas kerja karyawan PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan peneliti turun langsung ke lapangan, kemudian mengamati gejala yang sedang diteliti setelah itu peneliti bisa menggambarkan masalah yang terjadi yang bisa dihubungkan dengan teknik

pengumpulan data yang lain seperti kuesioner atau wawancara dan hasil yang diperoleh dihubungkan dengan teori dan penelitian terdahulu.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan memberi sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan penelitiann kepada narasumber yang sudah ditentukan.

3. Kuesioner

Menurut Sahir (2022: 29), “kuesioner adalah serangkaian instrument pertanyaan yang disusun berdasarkan alat ukur variabel penelitian, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner sangat efisien, responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti”.

Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan menggunakan pengukuran skala likert, Menurut Sugiyono dalam Satria dan Imam (2024: 5493), “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dengan pengukuran skor skala sebagai berikut :

Tabel 3.2 Pengukuran skala likert

Keterangan	Kode	Skor
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Netral	(N)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

Sumber: Sugiyono (2022), *Metode Penelitian*.

3.7 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai data yang telah dikumpulkan. Menurut (Sugiyono, 2022), "Analisis ini mencakup penyajian data melalui tabel, grafik, persentase, dan perhitungan rata-rata untuk menjelaskan karakteristik data penelitian". Dalam penelitian ini, untuk mempermudah interpretasi hasil analisis deskriptif, nilai rata-rata diinterpretasikan berdasarkan kategori tertentu sebagaimana ditampilkan pada Tabel 3.3 berikut.

Tabel 3.3

Tafsiran Nilai Rata-Rata

Interval	Kriteria
1,00 - 1,80	Sangat tidak baik/sangat rendah
1,81 - 2,60	Tidak baik/rendah
2,61 - 3,40	Cukup/sedang
3,41 - 4,20	Baik/tinggi
4,21 - 5,00	Sangat baik/sangat tinggi

Sumber: Husein Umar (2021: 26)

3.7.1 Analisis Distribusi Jawaban Responden

Analisis distribusi jawaban responden dilakukan untuk mengetahui karakteristik dasar responden yang terlibat dalam penelitian ini. Hal tersebut membantu peneliti dalam memahami latar belakang responden yang dapat memengaruhi persepsi dan jawaban mereka terhadap kuesioner. Dalam penelitian ini, distribusi jawaban responden dikelompokkan berdasarkan dua kategori, yaitu jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

A. Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk mengetahui proporsi antara responden laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2022), analisis berdasarkan jenis kelamin penting dilakukan karena perbedaan gender sering kali memengaruhi cara pandang dan penilaian terhadap variabel yang diteliti. Dengan mengetahui distribusi ini, peneliti dapat memastikan bahwa data yang dikumpulkan mencerminkan representasi yang seimbang atau tidak dari kedua kelompok gender.

B. Berdasarkan Pendidikan

Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan dilakukan untuk memahami latar belakang pendidikan responden yang dapat berpengaruh pada pemahaman dan interpretasi mereka terhadap pertanyaan dalam kuesioner. Dengan mengetahui distribusi ini, peneliti dapat menganalisis apakah terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

3.8 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi data yang dibutuhkan dalam penelitian. Contoh instrumen penelitian dapat berupa, tes, lembar observasi, kuesioner (angket), dan skala sikap. Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang dilakukan menggunakan kuesioner dan wawancara. Dengan jenis kuesioner yang digunakan yaitu bersifat tertutup atau jenis kuesioner yang tidak memberikan kesempatan kepada responden untuk menulis pendapatnya tetapi mengharuskan responden untuk memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti.

3.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan. Pengukuran ini menggunakan alat bantu program komputer berupa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) dengan teknik korelasi *pearson product moment* atau teknik analisis korelasi yang terjadi antara dua variabel.

Menurut Machali (2021: 92), “dalam menentukan valid atau tidaknya item dalam kuesioner yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel atau membandingkan nilai p -value dengan nilai α yang besarnya 0,05 (tingkat kesalahan 5%)”. Adapun kaidah keputusannya sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung $> r$ tabel atau nilai p -value $< \alpha$ (0,05), maka item pertanyaan/ Pernyataan dalam instrumen dinyatakan “valid”.

2. Jika nilai r hitung $< r$ tabel atau nilai p -value $>$ nilai α (0,05), maka item pertanyaan/pernyataan dalam instrumen dinyatakan “tidak valid”.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Pada penelitian ini uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan apabila nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas $> 0,6$ dapat dikatakan realibel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis diterima karena data normal dan sebaliknya apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis ditolak karena data tidak normal.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut Sugiyono dalam Sahir (2022: 69), “heteroskedastisitas adalah varian variabel dalam model tidak sama (konstan)”. Varian yang berbeda ini disebut heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis diterima karena

tidak ada heteroskedastisitas sebaliknya jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis ditolak karena ada heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi multikolonieritas menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL). Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF), Jika nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas, namun jika nilai VIF > 10 maka dapat diindikasikan adanya multikolinearitas.

3.10 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sahir (2022: 51), “regresi merupakan metode mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat”. Variabel bebas atau independen atau sering disebut variabel X merupakan variabel penyebab. Variabel terikat atau dependen atau variabel Y merupakan variabel akibat.

Analisis regresi dipakai untuk memprediksi bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain dan untuk mengetahui bentuk-bentuk hubungan tersebut. Menurut Sahir (2022: 52), “analisis regresi berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen”. Rumus persamaan regresi berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana:

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi untuk X_1

b_2 = Koefisien regresi untuk X_2

Y = Variabel terikat yaitu kinerja karyawan

X_1 = Variabel bebas yaitu budaya organisasi

X_2 = Variabel bebas yaitu lingkungan kerja

e = *Standard error* (tingkat kesalahan)

3.11 Pengujian Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- a. H_0 diterima jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen atau H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. H_a diterima jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen atau H_a diterima dan H_0 ditolak.

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini dipakai untuk mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 dan derajat kebebasan $df = (n-k)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. H_a diterima jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.11.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali dalam Sarita (2022: 198) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$

Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang

diteliti terhadap variabel terikat. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KP = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

KP = nilai koefisien determinasi

R^2 = nilai koefisien korelasi



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

PT. Cindo Abadi Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan jasa konstruksi dengan layanan utama yang mencakup pembangunan gedung, jalan (beton dan *asphalt*), jembatan, serta sektor konstruksi lainnya. Didirikan pada tanggal 28 Februari 2007, perusahaan ini resmi memperoleh pengesahan melalui akta notaris yang dibuat oleh Bapak Firlandia Mukhtar, SH. dan disahkan oleh Komisaris PT. Cindo Abadi Perkasa, Bapak Deni Victoria, SH. Sejak saat itu, perusahaan ini terus berkembang dan menjadi salah satu pemain utama dalam industri konstruksi di Kota Prabumulih dan sekitarnya.

PT. Cindo Abadi Perkasa berpusat di Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, dan memiliki dua kantor utama yang mendukung operasional perusahaan, yakni:

1. Kantor Administrasi (*Administration / Management Office*)

Alamat: Jl. Lingkar Timur, Perum Villa Lingkar Mas Blok E.2, RT/RW 001/001

Kel. Gunung Ibul, Kec. Prabumulih Timur, Kota Prabumulih.

2. Kantor Operasional (*Operational Office*)

Alamat: Jl. Lingkar Timur, Belakang SPBU 24.311.171, RT/RW 003/001 Kel.

Muara Dua, Kec. Prabumulih Timur, Kota Prabumulih.

Kantor-kantor ini memungkinkan PT. Cindo Abadi Perkasa untuk tetap menjalankan fungsinya dengan efektif dalam pengelolaan administrasi maupun dalam koordinasi operasional proyek-proyek konstruksi yang sedang berjalan.

Sejak berdiri, PT. Cindo Abadi Perkasa berfokus pada pengadaan jasa konstruksi, dengan keahlian yang meliputi pembangunan infrastruktur utama seperti gedung-gedung bertingkat, jalan raya (baik beton maupun aspal), serta jembatan dan proyek-proyek lainnya. Selain itu, perusahaan ini juga menyediakan suplai material konstruksi, terutama *ready mix* (beton) dan *hotmix* (*asphalt*), yang telah digunakan dalam berbagai proyek konstruksi baik di sektor pemerintah maupun swasta.

Dalam satu dekade ini perusahaan ini berpengalaman dalam membantu *suplay* kebutuhan *ready mix* (beton) untuk pembangunan gedung-gedung dan jalan pada instansi pemerintahan, perusahaan lokal serta umum, dan *hotmix* (*asphalt*) guna pembangunan jalan raya dan lain lain.

PT. Cindo Abadi Perkasa bertekad berperan aktif didalam melaksanakan pembangunan baik melakukan pekerjaan ataupun menjual produk berkualitas. Peningkatan kinerja yang berkelanjutan adalah usaha PT. Cindo Abadi Perkasa untuk selalu memberikan kepuasan kepada *stakeholder* rekanan dan konsumen, dinyatakan dalam kebijakan mutu perusahaan yang terintegrasi dalam Sistem manajemen mutu ISO 9001:2015, Sistem manajemen K3/OH&S ISO 45001:2018 dan Sistem manajemen lingkungan ISO 14001:2015, serta pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik secara menyeluruh. Dengan tema profesionalitas, solutif, inovatif, harmonis, dilandasi cara kerja cerdas dan kerja keras yang berwawasan

global PT. Cindo Abadi Perkasa akan ikut serta berperan aktif dalam bidang pembangunan.

4.1.2 Visi Dan Misi PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

1. Visi

PT. Cindo Abadi Perkasa berusaha menjadi perusahaan mitra yang handal dan terpercaya bagi para partner bisnis dalam pekerjaan konstruksi dan penjualan produk. Dengan senantiasa mengedepankan kualitas kerja karena didukung tenaga ahli dibidangnya dan menjaga kualitas mutu produk dengan selalu menggunakan material yang berkualitas, serta selalu mengikuti dan menerapkan teknologi terkini demi terjaganya hasil kerja dan kualitas produksi.

2. Misi

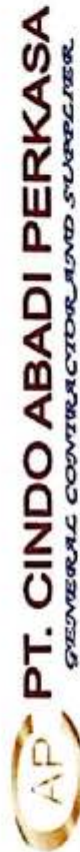
- A. Menjalin kerjasama yang baik, solid, dan seluas-luasnya dengan klien dan partner bisnis.
- B. Memberikan pelayanan terbaik bagi klien, pelanggan dan partner bisnis dalam melaksanakan pekerjaan maupun menjual produk yang diproduksi.
- C. Menghasilkan pekerjaan dan produk yang berkualitas demi memberikan kepuasan pada klien, pelanggan dan partner bisnis.
- D. Selalu menjaga mutu dan meningkatkan kualitas cara kerja dan hasil kerja serta meningkatkan kualitas produk yang diproduksi.

4.1.3 Struktur Organisasi

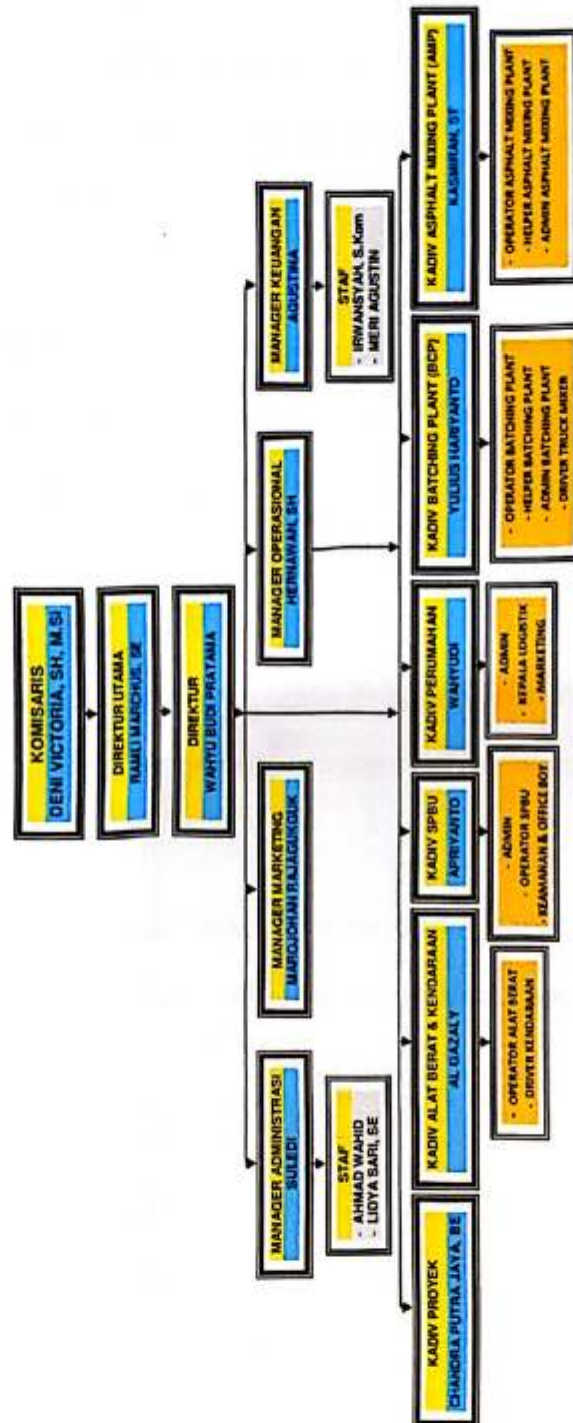
Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam suatu perusahaan diperlukan organisasi yang baik untuk mendapatkan mutu gambaran rencana tentang kelompok

yang dapat mengadakan kerja sama dengan pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang jelas. Struktur organisasi adalah suatu kerangka yang mewujudkan pola tetap dari hubungan diantara bidang-bidang kerja maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan dan peran masing-masing dalam suatu kerjasama. Selain itu, struktur organisasi merupakan alat vitur bagi perusahaan atau suatu lembaga dalam menjalankan aktivitasnya dari dalamnya akan dapat dilihat sejauh mana tingkat tanggung jawab dari setiap bagian atau personil menurut tugasnya masing-masing guna pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan dibentuknya organisasi adalah untuk membantu menciptakan lingkungan yang memungkinkan orang-orang berprestasi. Dalam penyusunan struktur organisasi haruslah fleksibel dalam arti memungkinkan adanya penyesuaian-penyesuaian dengan keadaan perusahaan. Struktur yang disusun juga harus menunjukkan garis-garis wewenang dan tanggung jawab yang jelas.



STRUKTUR KEPENGURUSAN



Sumber : PT. Cindo Abadi Perkasa 2025

4.1.4 Job Description

Deskripsi tugas (*job description*) adalah suatu rincian yang mewujudkan posisi, dan tugas yang harus dilakukan. Periode tugas perlu dibuat agar masing-masing bagian mengerti akan kedudukannya.

1. Komisaris

Komisaris adalah pihak yang diangkat untuk mengawasi jalannya perusahaan dan memberikan saran kepada direksi. Mereka tidak terlibat dalam operasi sehari-hari tetapi berperan dalam pengambilan keputusan. Tugasnya:

- 1) Mengawasi kebijakan manajerial dan operasional
- 2) Menilai kinerja direksi dan perusahaan
- 3) Memberikan arahan dan saran strategis kepada direksi
- 4) Menyusun laporan tahunan dan memastikan transparansi perusahaan

2. Direktur Utama

Direktur Utama adalah pimpinan tertinggi dalam struktur direksi yang bertanggung jawab atas keseluruhan operasional dan kebijakan perusahaan. Tugasnya:

- 1) Memimpin dan mengarahkan kebijakan perusahaan
- 2) Mengambil keputusan strategis dan operasional
- 3) Mewakili perusahaan dalam berbagai urusan hukum dan bisnis
- 4) Mengelola anggaran dan sumber daya perusahaan

3. Direktur

Direktur adalah anggota direksi yang memimpin divisi atau fungsi tertentu dalam perusahaan. Tugasnya:

- 1) Mengelola dan mengawasi operasi di area yang dipimpinnya
- 2) Menyusun rencana kerja dan strategi dalam divisinya
- 3) Melaporkan hasil kinerja divisinya kepada Direktur Utama
- 4) Menjaga hubungan dengan stakeholder eksternal dan internal

4. Manager Administrasi

Manager Administrasi bertanggung jawab mengelola kegiatan administratif perusahaan untuk memastikan semua proses berjalan dengan efisien. Tugasnya:

- 1) Mengelola dokumentasi dan arsip perusahaan
- 2) Mengatur alur komunikasi internal dan eksternal
- 3) Mengawasi dan memastikan kelancaran kegiatan administrasi sehari-hari
- 4) Memastikan kepatuhan terhadap peraturan administrasi yang berlaku

5. Manager Marketing

Manager marketing bertanggung jawab atas perencanaan, pengembangan, dan pelaksanaan strategi pemasaran perusahaan. Tugasnya:

- 1) Mengidentifikasi pasar sasaran dan peluang bisnis
- 2) Menyusun dan melaksanakan strategi pemasaran untuk meningkatkan penjualan
- 3) Menganalisis hasil pemasaran dan memberikan rekomendasi perbaikan
- 4) Berkolaborasi dengan tim lain

6. Manager Operasional

Manager Operasional bertanggung jawab atas kelancaran operasional perusahaan, termasuk produksi dan distribusi. Tugasnya:

- 1) Mengelola proses produksi atau layanan untuk mencapai efisiensi dan kualitas yang tinggi
- 2) Mengawasi kegiatan operasional harian dan memastikan pemenuhan standar
- 3) Mengelola tim operasional dan merencanakan kebutuhan sumber daya
- 4) Menyusun laporan kinerja operasional kepada manajemen atas

7. Manager Keuangan

Manager Keuangan bertanggung jawab untuk mengelola aspek keuangan perusahaan, termasuk perencanaan anggaran dan pelaporan keuangan. Tugasnya:

- 1) Menyusun dan mengelola anggaran perusahaan
- 2) Memantau arus kas dan melakukan analisis keuangan
- 3) Menyusun laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu
- 4) Mengelola pajak, investasi, dan risiko finansial perusahaan

8. Kepala Divisi Proyek

Kepala Divisi Proyek bertanggung jawab untuk mengelola seluruh proyek yang dijalankan perusahaan, dari perencanaan hingga penyelesaian. Tugasnya:

- 1) Merencanakan dan mengkoordinasi proyek-proyek perusahaan
- 2) Memastikan proyek diselesaikan sesuai anggaran, jadwal, dan spesifikasi
- 3) Mengelola tim proyek dan memastikan keterlibatan stakeholder

- 4) Menyusun laporan kemajuan proyek dan evaluasi hasil

9. Kepala Divisi Alat Berat dan Kendaraan

Kepala Divisi Alat Berat dan Kendaraan mengelola penggunaan, pemeliharaan, dan pengadaan alat berat serta kendaraan operasional perusahaan. Tugasnya:

- 1) Memastikan alat berat dan kendaraan berfungsi optimal untuk operasi
- 2) Mengelola pengadaan dan pemeliharaan alat berat serta kendaraan
- 3) Menyusun jadwal pemeliharaan dan perbaikan
- 4) Memastikan kepatuhan terhadap standar keselamatan

10. Kepala Divisi SPBU

Kepala Divisi SPBU mengelola dan mengawasi operasi stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) perusahaan. Tugasnya:

- 1) Mengelola operasional SPBU untuk memastikan kelancaran layanan
- 2) Memastikan kepatuhan terhadap peraturan pemerintah dan standar keselamatan
- 3) Menyusun laporan kinerja dan memantau penjualan bahan bakar
- 4) Mengelola hubungan dengan pelanggan dan pemasok bahan bakar

11. Kepala Divisi Perumahan

Kepala Divisi Perumahan bertanggung jawab atas pengembangan dan manajemen proyek-proyek perumahan. Tugasnya:

- 1) Merencanakan dan mengelola pembangunan proyek perumahan
- 2) Mengkoordinasikan tim desain, konstruksi, dan pemasaran
- 3) Mengelola anggaran dan sumber daya untuk proyek perumahan

- 4) Menyusun laporan perkembangan proyek dan evaluasi hasil

12. Kepala Divisi *Batching Plant* (BCP)

Kepala Divisi *Batching Plant* bertanggung jawab atas pengelolaan pabrik pencampuran beton (*batching plant*) yang digunakan untuk produksi beton siap pakai. Tugasnya:

- 1) Mengelola operasional *batching plant*, termasuk produksi beton
- 2) Memastikan kelancaran produksi dan distribusi beton ke proyek
- 3) Mengelola pemeliharaan dan perbaikan peralatan *batching plant*
- 4) Memastikan kualitas produk beton sesuai standar yang ditetapkan

13. Kepala Divisi *Asphalt Mixing Plant* (AMP)

Kepala Divisi *Asphalt Mixing Plant* mengelola pabrik pencampuran aspal untuk produksi campuran aspal panas. Tugasnya:

- 1) Mengelola operasional AMP untuk memastikan produksi aspal yang berkualitas
- 2) Mengawasi pemeliharaan peralatan dan memastikan kelancaran produksi
- 3) Mengelola distribusi produk aspal ke proyek konstruksi
- 4) Memastikan kepatuhan terhadap standar kualitas dan keselamatan kerja

4.2 Analisis Deskriptif Berdasarkan Persentase

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel yang diambil dari responden pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

4.2.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin laki-laki dan perempuan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Besarnya tingkat proporsi pengelompokan responden menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel dibawah ini.

Tabel 4.1

Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	44	86%
2.	Perempuan	7	14%
Total		51	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan jenis kelamin, karyawan dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan karyawan perempuan. Dari data di atas dapat dilihat bahwa responden laki-laki sebanyak 44 orang dengan tingkat persentase 86% dan responden perempuan sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase 14% di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

4.2.2 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan

Identifikasi responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini menguraikan atau menggambarkan usia responden pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Dimana hasil selengkapnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA	24	47%
2.	SMK	15	29%
3.	D3	4	8%
4.	S1	8	16%
Total		51	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terkecil adalah D3 yaitu sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase (8%), S1 sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase (16%), SMK sebanyak 15 orang dengan tingkat persentase (29%), dan yang terbesar adalah SMA sebanyak 24 orang dengan tingkat persentase (47%).

4.3 Hasil Penelitian

Pada tahap ini akan diuraikan deskripsi variabel penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan. Hasil distribusi skor tanggapan responden dari masing-masing butir pernyataan terhadap masing-masing variabel dideskripsikan prinsip skala likert.

4.3.1 Analisis Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

Untuk mengetahui penilaian dari 51 responden terhadap variabel pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih, maka diberikan 10 pernyataan bagaimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.3

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1)

Disiplin Kerja (X1)	Frekuensi										Total		Rata- Rata
	SS		S		N		TS		STS				
	5		4		3		2		1				
Pernyataan 1	15	75	17	68	13	39	6	12	0	0	51	194	3,80
Pernyataan 2	23	115	15	60	8	24	2	4	3	3	51	206	4,04
Pernyataan 3	17	85	20	80	11	33	3	6	0	0	51	204	4,00
Pernyataan 4	16	80	17	68	11	33	6	12	1	1	51	194	3,80
Pernyataan 5	21	105	19	76	8	24	1	2	2	2	51	209	4,10
Pernyataan 6	16	80	22	88	12	36	1	2	0	0	51	206	4,04
Pernyataan 7	16	80	17	68	12	36	5	10	1	1	51	195	3,82
Pernyataan 8	20	100	20	80	7	21	1	2	3	3	51	206	4,04
Pernyataan 9	15	75	19	76	12	36	3	6	2	2	51	195	3,82
Pernyataan 10	15	75	19	76	10	30	6	12	1	1	51	194	3,80
Total nilai rata-rata													39,27

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa total nilai rata-rata variabel disiplin kerja sebesar 3,927 atau 39,27% dari 10 item pernyataan. Pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah pernyataan ke 1, 4, dan 10, yaitu Pernyataan 1 "Saya selalu masuk kerja tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh PT. Cindo Abadi Perkasa", Pernyataan 4 "Saya selalu memakai pakaian kerja yang rapi dan sesuai dengan aturan yang ditetapkan PT. Cindo Abadi Perkasa, seperti seragam resmi atau pakaian formal saat diperlukan". Dan Pernyataan 10 "Saya diperbolehkan meminta bantuan atau berdiskusi dengan rekan kerja atau atasan jika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas", dengan nilai rata-rata sebesar

3,80. Berdasarkan tafsiran interval 3,41 – 4,20, nilai tersebut dikategorikan baik/tinggi.

Sementara itu, pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan ke 5, yaitu “Saya menjaga sikap dengan menghormati rekan kerja, atasan, dan lingkungan perusahaan sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku di PT. Cindo Abadi Perkasa”, dengan nilai rata-rata sebesar 4,10. Berdasarkan tafsiran interval 3,41 - 4,20 , nilai tersebut dikategorikan baik/tinggi.

4.3.2 Analisis Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

Demokratis (X2)

Untuk mengetahui penilaian dari 51 responden terhadap variabel pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih, maka diberikan 10 pernyataan bagaimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.4

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel

Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)

Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)	Frekuensi										Total		Rata- Rata
	SS		S		N		TS		STS				
	5		4		3		2		1				
Pernyataan 1	18	90	19	76	10	30	2	4	2	2	51	202	3,96
Pernyataan 2	13	65	21	84	12	36	5	10	0	0	51	195	3,82
Pernyataan 3	15	75	16	64	11	33	7	14	2	2	51	188	3,69
Pernyataan 4	22	110	18	72	8	24	3	6	0	0	51	212	4,16
Pernyataan 5	14	70	20	80	13	39	4	8	0	0	51	197	3,86

Pernyataan 6	15	75	15	60	12	36	8	16	1	1	51	188	3,69
Pernyataan 7	12	60	16	64	12	36	7	14	4	4	51	178	3,49
Pernyataan 8	18	90	19	76	10	30	2	4	2	2	51	202	3,96
Pernyataan 9	13	65	20	80	13	39	5	10	0	0	51	194	3,80
Pernyataan 10	12	60	16	64	11	33	8	16	4	4	51	177	3,47
Total nilai rata-rata													37,90

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa total nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 3,790 atau 37,90% dari 10 item pernyataan. Pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah pernyataan ke 10 "Atasan saya di PT. Cindo Abadi Perkasa selalu memastikan adanya komunikasi yang baik dalam tim dan memberikan bantuan jika diperlukan untuk keberhasilan pekerjaan", dengan nilai rata-rata sebesar 3,47. Berdasarkan tafsiran interval 3,41 - 4,20 nilai tersebut dikategorikan baik/tinggi.

Sementara itu, pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan ke 4 "Atasan saya di PT. Cindo Abadi Perkasa mendorong saya untuk menunjukkan kemampuan terbaik dengan memberikan tugas yang sesuai dengan keahlian saya", dengan nilai rata-rata sebesar 4,16. Berdasarkan tafsiran interval 3,41 - 4,20 nilai tersebut dikategorikan baik/tinggi.

4.3.3 Analisis Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 51 responden terhadap variabel produktivitas kerja pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih, maka diberikan 10 pernyataan. Dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.5

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas Kerja (Y)	Frekuensi										Total		Rata- Rata
	SS		S		N		TS		STS				
	5		4		3		2		1				
Pernyataan 1	13	65	20	80	13	39	5	10	0	0	51	194	3,80
Pernyataan 2	12	60	14	56	11	33	10	20	4	4	51	173	3,39
Pernyataan 3	24	120	19	76	5	15	2	4	1	1	51	216	4,24
Pernyataan 4	13	65	21	84	12	36	5	10	0	0	51	195	3,82
Pernyataan 5	14	70	17	68	11	33	8	16	1	1	51	188	3,69
Pernyataan 6	15	75	16	64	12	36	6	12	2	2	51	189	3,71
Pernyataan 7	20	100	17	68	10	30	2	4	2	2	51	204	4,00
Pernyataan 8	25	125	17	68	7	21	1	2	1	1	51	217	4,25
Pernyataan 9	15	75	20	80	13	39	3	6	0	0	51	200	3,92
Pernyataan 10	14	70	17	68	11	33	8	16	1	1	51	188	3,69
Total nilai rata-rata													38,51

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa total nilai rata-rata variabel produktivitas kerja sebesar 3,851 atau 38,51% dari 10 item pernyataan. Pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah pernyataan ke 2, yaitu “Kami saling mendukung dan saling membantu menyelesaikan tugas tepat waktu, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas tim secara keseluruhan”, dengan nilai rata-rata sebesar 3,39. Berdasarkan tafsiran interval 2,61 – 3,40 nilai tersebut dikategorikan cukup.

Sementara itu, pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan ke 8, yaitu “Saya selalu berusaha meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya

dalam pekerjaan untuk memastikan dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal di PT. Cindo Abadi Perkasa”, dengan nilai rata-rata sebesar 4,25. Berdasarkan tafsiran interval 4,21 - 5,00 nilai tersebut dikategorikan sangat baik/sangat tinggi.

4.4 Hasil Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Menurut Sahir (2022: 31), “Validitas adalah uji coba pernyataan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pernyataan yang diajukan peneliti. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan”.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan adalah membandingkan nilai r hitung dengan r tabel berdasarkan tingkat signifikansi 5% (0,05).

Ketentuannya adalah:

- Jika r hitung $>$ r tabel (r hitung lebih besar daripada r tabel), maka pernyataan atau indikator dinyatakan valid.
- Jika r hitung $\leq$ r tabel (r hitung lebih kecil daripada r tabel), maka pernyataan atau indikator dinyatakan tidak valid.

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dengan tepat. Untuk menentukan nilai r tabel, digunakan distribusi *Product Moment Pearson* dengan derajat kebebasan (df) sebagai berikut:

$$df = n - 2$$

Dengan n merupakan jumlah sampel penelitian. Dalam penelitian ini, jumlah sampel adalah 51 orang sehingga diperoleh:

$$df = 51 - 2 = 49$$

Berdasarkan tabel distribusi r *Product Moment*, nilai r tabel untuk $df = 49$ pada tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah 0,2759. Oleh karena itu, suatu pernyataan dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari 0,2759.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

DISIPLIN KERJA (X1)				
PERNYATAAN	R HITUNG	R TABEL	P (Sig.)	KETERANGAN
X1.1	0,597	0,2759	0,000	VALID
X2.1	0,421	0,2759	0,002	VALID
X3.1	0,446	0,2759	0,001	VALID
X4.1	0,652	0,2759	0,000	VALID
X5.1	0,403	0,2759	0,003	VALID
X6.1	0,477	0,2759	0,000	VALID
X7.1	0,638	0,2759	0,000	VALID
X8.1	0,471	0,2759	0,002	VALID
X9.1	0,459	0,2759	0,001	VALID
X10.1	0,706	0,2759	0,000	VALID

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2025

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)

GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS (X2)				
PERNYATAAN	R HITUNG	R TABEL	P (Sig.)	KETERANGAN
X2.1	0,405	0,2759	0,003	VALID
X2.2	0,545	0,2759	0,000	VALID
X2.3	0,626	0,2759	0,000	VALID
X2.4	0,473	0,2759	0,000	VALID
X2.5	0,486	0,2759	0,000	VALID
X2.6	0,719	0,2759	0,000	VALID

X2.7	0,742	0,2759	0,000	VALID
X2.8	0,453	0,2759	0,001	VALID
X2.9	0,452	0,2759	0,001	VALID
X2.10	0,724	0,2759	0,000	VALID

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2025

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)				
PERNYATAAN	R HITUNG	R TABEL	P (Sig.)	KETERANGAN
Y1	0,472	0,2759	0,000	VALID
Y2	0,754	0,2759	0,000	VALID
Y3	0,413	0,2759	0,003	VALID
Y4	0,506	0,2759	0,000	VALID
Y5	0,758	0,2759	0,000	VALID
Y6	0,693	0,2759	0,000	VALID
Y7	0,453	0,2759	0,001	VALID
Y8	0,404	0,2759	0,003	VALID
Y9	0,523	0,2759	0,000	VALID
Y10	0,623	0,2759	0,000	VALID

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2025

Hasil uji validitas pada penelitian ini disajikan pada Tabel 4.6, 4.7, dan 4.8 yang menunjukkan bahwa semua indikator memiliki korelasi signifikan dengan skor total. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian, seluruh indikator yang digunakan, baik untuk variabel bebas (X) maupun variabel terikat (Y), dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian terhadap konsistensi hasil pengukuran dalam instrumen penelitian. Menurut Machali (2021), "Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka koefisien, dimana semakin tinggi nilai koefisien menunjukkan bahwa instrumen tersebut memiliki tingkat keandalan yang baik dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian".

Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, yang merupakan salah satu teknik pengujian reliabilitas paling umum digunakan. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh $> 0,6$ (Lebih besar dari 0,6). Hal ini mengacu pada ketentuan bahwa nilai tersebut mencerminkan tingkat konsistensi yang cukup baik dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang diajukan.

Setelah uji validitas dilakukan pada tahap sebelumnya, uji reliabilitas ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian dapat dipercaya dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Dengan demikian, pengujian reliabilitas menjadi langkah penting untuk menjamin kualitas data yang mendukung hasil penelitian. Adapun hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

DISIPLIN KERJA (X1)			
JUMLAH PERNYATAAN	CRONBACH'S ALPHA	SYARAT	KETERANGAN
10	0,702	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2025

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)

GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS (X2)			
JUMLAH PERNYATAAN	CRONBACH'S ALPHA	SYARAT	KETERANGAN
10	0,769	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2025

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)			
JUMLAH PERNYATAAN	CRONBACH'S ALPHA	SYARAT	KETERANGAN
10	0,767	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2025

Dari hasil uji reliabilitas berdasarkan Tabel 4.9, 4.10, dan 4.11 seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel dan konsisten untuk digunakan dalam proses pengumpulan data serta analisis penelitian.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk memenuhi persyaratan dan memperoleh penafsiran yang terbaik. Adapun uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

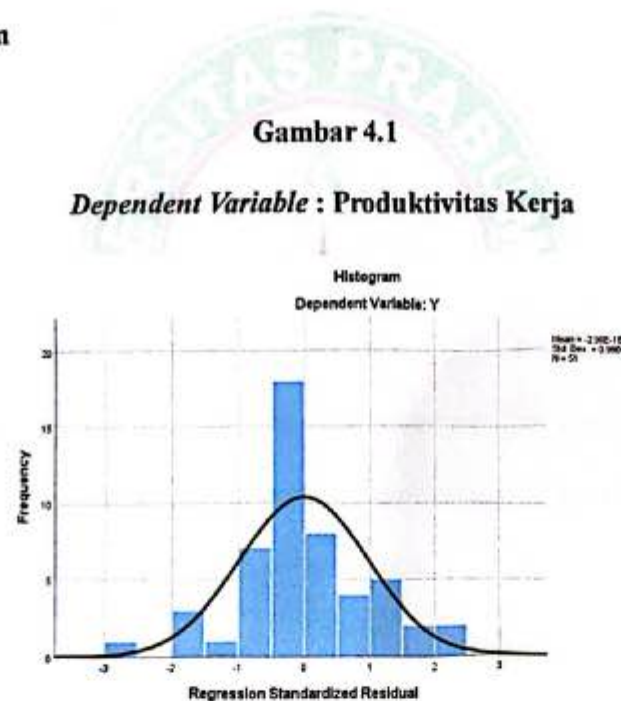
4.5.1 Uji Normalitas

Menurut Sahir (2022: 69), "Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak". Uji normalitas dilakukan dengan tiga cara, yaitu melalui Histogram, Normal P-Plot, dan Uji Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka tidak memenuhi asumsi normalitas.
- c. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik berikut:

A. Histogram



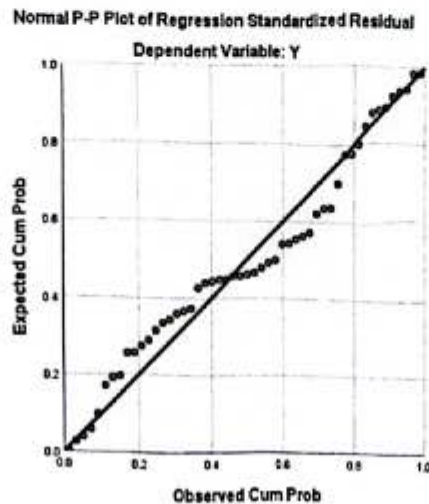
Pada Gambar 4.1, ditampilkan histogram yang menunjukkan distribusi data residual. Berdasarkan grafik, terlihat bahwa histogram menunjukkan pola distribusi yang mendekati kurva normal karena membentuk lonceng yang mempunyai derajat kemiringan yang sama antara sisi kiri dan kanannya.

B. Normal P-Plot

Gambar 4.2

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable : Produktivitas Kerja



Pada Gambar 4.2, ditampilkan grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*. Grafik ini menunjukkan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil ini mendukung bahwa data residual memenuhi asumsi normalitas.

C. Uji Kolmogorov-Smirnov

Gambar 4.3

Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.19182978
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.095
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Selain menggunakan visualisasi grafik, uji normalitas juga dilakukan secara statistik dengan Uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov disajikan pada Gambar 4.3, dengan nilai sebagai berikut:

- $N = 51$
- $Mean = 0,000000$
- $Std. Deviation = 2.19182978$
- $Kolmogorov-Smirnov Z = 0.114$
- $Asymp. Sig. (2-tailed) = 0.098$

Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.098 artinya > 0.05 . Berdasarkan kriteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka data residual terdistribusi normal.

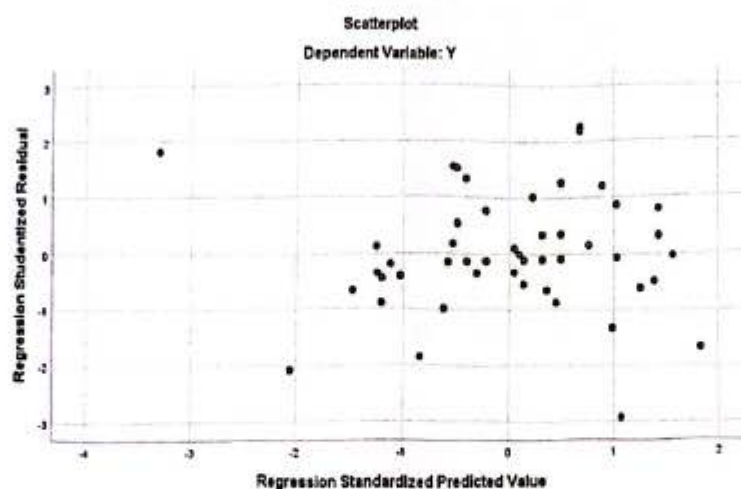
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sahir (2022: 69), "Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya". Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode *Scatterplot*, dengan pengamatan titik-titik residual terhadap nilai prediksi regresi. Dasar pengambilan keputusan:

- Jika data menunjukkan pola tertentu (seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah heteroskedastisitas.
- Jika data tidak menunjukkan pola yang jelas, serta titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.4

SCATTERPLOT



Berdasarkan Gambar 4.4, titik-titik residual tersebar secara acak tanpa pola tertentu di sekitar angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

4.5.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Sahir (2022: 70) "Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan yang kuat diantara variabel bebas". Uji ini dilakukan menggunakan metode *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance Value*. Dasar pengambilan keputusan:

- Jika *Tolerance Value* > 0,10 atau *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.
- Jika nilai *VIF* ≥ 10 maka terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 4.12
Tabel Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.174	2.382	.493	.624		
	X1	.247	.091	.224	.2729	.430	2.324
	X2	.729	.080	.747	.000	.430	2.324

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.12 *Tolerance Value* untuk semua variabel independen (X1 dan X2) adalah 0,430, yang berarti > 0,10 dan *VIF* untuk semua variabel independen adalah 2,324, yang berarti < 10. Dengan demikian, tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi ini.

Hasil analisis regresi:

Berdasarkan Tabel *Coefficients*, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.174 + 0,247 X_1 + 0,729 X_2 + e$$

1. Konstanta (1.174)

Jika Disiplin Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) bernilai nol, maka Produktivitas Kerja (Y) diprediksi sebesar 1.174.

2. Koefisien X1 (0,247)

Karena koefisiennya positif, artinya setiap peningkatan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X1) akan meningkatkan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,247, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

3. Koefisien X2 (0,729)

Karena koefisiennya positif, bukan menurunkan, melainkan setiap peningkatan 1 unit pada variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) akan meningkatkan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,729, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

4.6 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022: 52), "Hipotesis merupakan dugaan sementara untuk mengetahui kebenaran maka diperlukan pengujian terhadap hipotesis yang ada, hipotesis terdiri dari hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha).

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis untuk masing-masing variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2), terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas Kerja (Y).

4.6.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Kriteria pengujian:

- Jika nilai sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika nilai sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel, maka tidak terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.174	2.382		.493	.624
	X1	.247	.091	.224	2.729	.009
	X2	.729	.080	.747	9.112	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan data terdapat Tabel 4.14 diperoleh:

$$Df = n - k$$

n= jumlah responden

k= jumlah variabel independen

Jadi, (df = 51 - 2 = 49) dengan tingkat signifikansi 0,05 nilai t tabel nya adalah 2.009.

1. Nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah $2,729 > 2,009$ dengan nilai $\text{sig} = 0,009 < 0,05$.

Dengan demikian, variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), sehingga hipotesis diterima.

2. Nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_2) adalah $9,112 > 2,009$ dengan nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$.

Dengan demikian, variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), sehingga hipotesis diterima.

4.6.2 Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja). Kriteria pengujian:

- a. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka variabel independen secara simultan memengaruhi variabel dependen.
- b. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka variabel independen secara simultan tidak memengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.15**Hasil Uji F****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1488.539	2	744.270	148.726	.000 ^b
	Residual	240.206	48	5.004		
	Total	1728.745	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukkan hasil uji ANOVA yang menyatakan bahwa F hitung sebesar 148,726. Untuk mengetahui nilai F tabel sesuai dengan tingkat signifikansi 0,05 dan pembilangnya bisa dicari dengan menggunakan rumus:

- a. $df = (N1) = k - 1$ sebagai pembilang.

Dimana k adalah jumlah variabel independen, jadi $2 - 1 = 1$

- b. $df = (N2) = n - k - 1$ sebagai penyebut.

Dimana n adalah jumlah responden, k adalah jumlah variabel independen, jadi $51 - 2 - 1 = 48$. Nilai F tabel untuk 48 responden adalah 4,04.

F hitung pada Tabel 4.15 sebesar 148,726. Hal ini berarti bahwa f hitung > f tabel yaitu $148,726 > 4,04$ dan Sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja), yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai Koefisien determinasi diambil dari nilai *R Square*.

Tabel 4.16

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.928 ^a	.861	.855	2.237	.861	148.726	2	48	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Tabel 4.16, diketahui *R Square* sebesar 0,861 atau 86,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada Produktivitas Kerja (Y) Karyawan yaitu $KP = R^2 \times 100\% = 0,861 \times 100\% = 86,1\%$ sedangkan sisa sebesar 13,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis, maka dalam pembahasan ini diambil kesimpulan sebagai berikut:

Koefisien t-hitung X1 (Disiplin Kerja) sebesar 2,729 dengan t-tabel sebesar 2.009 maka X1 (Disiplin Kerja) secara signifikan berpengaruh terhadap Y (Produktivitas Kerja) karena t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu $2,729 > 2.009$.

Koefisien t-hitung X2 (Gaya Kepemimpinan Demokratis) sebesar 9,112 dengan t-tabel sebesar 2.009 maka X2 (Gaya Kepemimpinan Demokratis) berpengaruh positif terhadap Y (Produktivitas Kerja), karena t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu $9,112 > 2.009$ sehingga dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis Diterima.**

Sedangkan hasil pengujian f-hitung sebesar 148,726 hal ini berarti bahwa f-hitung lebih besar dari f-tabel yaitu 4,04 yang artinya bahwa Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

Sedangkan dilihat dari nilai *R Square* 0,861 atau (86,1%) hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan demokratis mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada produktivitas kerja karyawan karena mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu 86,1%, sedangkan sisanya yaitu 13,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian oleh Suprihatin, Hariyanto, Hernawan, Luisa Peny, Wijaya , terletak pada penambahan variabel bebas yaitu menambahkan variabel gaya kepemimpinan demokratis dan variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Selain itu juga penambahan metode korelasi berganda pada penelitian tersebut dan penambahan metode uji asumsi klasik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, uji t, uji f, uji determinasi (R^2). Serta perbedaan mendasar antara penelitian yang terdahulu yaitu perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan antara penelitian ini dan penelitian terdahulu.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil deskripsi analisis data, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Hal ini terlihat dari hasil Uji t (Uji Parsial), dimana nilai t-hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 2,729 lebih besar dari t tabel 2,009.
2. Berdasarkan hasil deskripsi analisis data, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Hal ini terlihat dari hasil Uji t (Uji Parsial), dimana nilai t-hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) sebesar 9,112 yang juga lebih besar dari t tabel 2,009.
3. Hasil Uji F (Uji Simultan) menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 148,726 lebih besar dibandingkan F-tabel sebesar 4,04 dengan tingkat signifikansi (Sig.) 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) secara simultan

(bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima.

4. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,861, yang berarti tingkat hubungan antara variabel bebas (Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis) dengan variabel terikat (Produktivitas Kerja) berada pada kategori kuat. Hal ini juga mengindikasikan bahwa variabel independen mampu menjelaskan 86,1% variasi dalam Produktivitas Kerja, sedangkan sisanya 13,9% diterangkan faktor lain seperti motivasi kerja, pendidikan, keterampilan, sikap etika kerja, kemampuan kerjasama, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja, pelatihan, mental dan kemampuan fisik yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Setelah penulis melakukan penelitian dan pengamatan mengenai Pengaruh Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih, maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran dengan harapan dapat menjadi acuan dalam mewujudkan suatu produktivitas kerja karyawan yang lebih baik lagi, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen PT. Cindo Abadi Perkasa
 - Meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan, misalnya dengan memberikan sanksi tegas bagi yang sering terlambat atau absen tanpa alasan yang jelas.

- Mempertahankan dan mengembangkan gaya kepemimpinan demokratis yang telah diterapkan, seperti lebih sering melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan agar mereka merasa lebih dihargai.
- Memberikan pelatihan atau program pengembangan keterampilan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

2. Bagi Karyawan

- Menjaga kedisiplinan dalam bekerja dengan selalu datang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan baik, dan mematuhi peraturan perusahaan.
- Aktif berpartisipasi dalam diskusi atau pengambilan keputusan yang diberikan oleh atasan guna meningkatkan komunikasi dan kerjasama dalam tim.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- Disarankan untuk meneliti variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap produktivitas kerja, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau budaya organisasi.
- Melakukan penelitian dengan metode yang lebih luas, misalnya dengan pendekatan kualitatif atau campuran, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggerdini, Berliana Diah, Yuli Ardianto, Bayu Retno W. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan WIKA. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*.
- Diana, Tri dan Didi Rahmat. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Sukses Indo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*.
- Fa'jiah Cholifatul, Achmad Agus Prayono, Ety Saraswati. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai Bagian Umum Balai Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Garis, Regi Refian, R.Rindu Garvera, Aan Anwar Sihabudin. (2021). Analisis Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepala Desa dalam Peningkatan Pelayanan Publik di Desa Karangjaladri Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*.
- Jayusman, Iyus dan Oka Agus Kurniawan Shavab. (2020). Studi Deskriptif Kuantitatif tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa menggunakan Media Pembelajaran Edmodo dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak*.
- Khaeruman, dkk. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. *CV. AA Rizky Anggota IKAPI*.
- Kumalasari, Putu Intan. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di PT. GIJ Property Indo Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Publik, Manajemen dan Perbankan*.
- Machali, Imam. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Nurhidayah, Masdar Mas'ud, Herry Sugeng Waluyo. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. *Jurnal The Manusagre*.

- Pratiwi, Ninik Mega dan Leonard Adrie Manafe. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Memotivasi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Rachman, Muhammad Arif, Nurjanah Rahayuningsih, Samsul Anwar. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Investasi*.
- Rusni. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cipta Karya Aceh di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*.
- Sahir, Syafridah Hafni. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia Anggota IKAPI.
- Sarita, Elok Rahma. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD. Bagong Kediri. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Satria, Rita dan Didin Choerul Imam. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Adi Jaya. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*.
- Simarmata, Elizabeth Anabella Martina Bintari. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tekstil PT. Duta Interlining Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Komunikasi, dan Informasi*.
- Sitepu, Conie Nopinda Br dan Noni Yusnita Br Surbakti. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pegawai dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Akuntansi*.
- Sazly, Syukron dan Winna. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi STIEP*.
- Wijaya, Jayanti Dewi. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

Wisnuwardhana, Aditya Pratama, Christian Wiradendi Wolor, Marsofiyati. (2024). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)*.



DATA KUESIONER

A. Karakteristik Responden

Berilah tanda silang (x) pada salah satu pilihan dibawah ini sesuai dengan keadaan anda :

Nama :

1. Usia anda saat ini :

- a. Kurang dari 21 tahun
- b. 21 - 30 tahun
- c. 31 - 40 tahun
- d. Lebih dari 50 tahun

2. Status kepegawaian :

- a. Pegawai tetap
- b. Pegawai tidak tetap

3. Jenis kelamin anda :

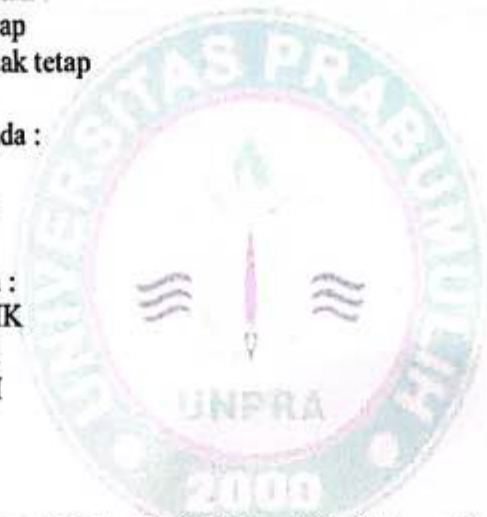
- a. Laki-laki
- b. Perempuan

4. Pendidikan anda :

- a. < SMA/SMK
- b. SMA/SMK
- c. Diploma III
- d. S1
- e. > S2

5. Lama bekerja di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih :

- a. < 1 tahun
- b. 2 - 3 tahun
- c. 4 - 5 tahun
- d. 6 - 10 tahun
- e. > 10 tahun



PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Silahkan berikan penilaian anda pada soal pernyataan yang ada dengan tanda centang (✓), dengan nilai dibawah ini :

Sangat Tidak Setuju	(STS)	(1)
Tidak Setuju	(TS)	(2)
Netral	(N)	(3)
Setuju	(S)	(4)
Sangat Setuju	(SS)	(5)



Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Saya selalu masuk kerja tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh PT. Cindo Abadi Perkasa.					
2.	Saya memanfaatkan waktu istirahat selama 1 jam, biasanya dari pukul 12.00 hingga 13.00, dan kembali bekerja tepat waktu.					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja di PT. Cindo Abadi Perkasa, yaitu pukul 17.00 WIB, kecuali jika ada jadwal lembur yang sudah ditentukan.					
4.	Saya selalu memakai pakaian kerja yang rapi dan sesuai dengan aturan yang ditetapkan PT. Cindo Abadi Perkasa, seperti seragam resmi atau pakaian formal saat diperlukan.					
5.	Saya menjaga sikap dengan menghormati rekan kerja, atasan, dan lingkungan perusahaan sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku di PT. Cindo Abadi Perkasa.					
6.	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan PT. Cindo Abadi Perkasa untuk memastikan pekerjaan dilakukan dengan tepat, efisien, dan sesuai standar.					
7.	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan unit kerja lain untuk memastikan koordinasi berjalan dengan lancar dan mendukung kelancaran operasional perusahaan.					

8.	Saya boleh memanfaatkan fasilitas perusahaan, seperti ruang istirahat dan peralatan kerja selama digunakan untuk keperluan pekerjaan.					
9.	Saya tidak pernah menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi tanpa izin atau melakukan tindakan yang merugikan perusahaan.					
10.	Saya diperbolehkan meminta bantuan atau berdiskusi dengan rekan kerja atau atasan jika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas.					



Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Saya selalu dilibatkan dalam diskusi tim di PT. Cindo Abadi Perkasa untuk memberikan pendapat sebelum keputusan penting diambil.					
2.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan untuk menyepakati solusi terbaik dalam menyelesaikan masalah di lapangan.					
3.	Saya merasa keputusan yang dibuat di PT. Cindo Abadi Perkasa selalu melibatkan semua pihak terkait sehingga hasilnya lebih adil dan efektif.					
4.	Atasan saya di PT. Cindo Abadi Perkasa mendorong saya untuk menunjukkan kemampuan terbaik dengan memberikan tugas yang sesuai dengan keahlian saya.					
5.	Saya merasa atasan saya menghargai potensi saya dengan memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu saya berkembang dalam karir.					
6.	Atasan saya di PT. Cindo Abadi Perkasa selalu terbuka untuk mendengarkan kritik yang saya sampaikan					
7.	Saya merasa atasan saya menghargai saran yang saya berikan dengan mempertimbangkan masukan tersebut dalam pengambilan keputusan.					
8.	Pendapat saya sebagai bawahan sering didengar oleh atasan, dan saya merasa dilibatkan dalam proses perbaikan atau inovasi di tempat kerja.					

9.	Saya selalu diajak bekerja sama oleh atasan dalam menyelesaikan proyek atau tugas, dan kami saling mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan.					
10.	Atasan saya di PT. Cindo Abadi Perkasa selalu memastikan adanya komunikasi yang baik dalam tim dan memberikan bantuan jika diperlukan untuk keberhasilan pekerjaan.					



Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Saya dan rekan-rekan sesama bawahan selalu bekerja sama untuk berbagi ide dan strategi guna meningkatkan efisiensi serta produktivitas kerja di PT. Cindo Abadi Perkasa.					
2.	Kami saling mendukung dan saling membantu menyelesaikan tugas tepat waktu, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas tim secara keseluruhan.					
3.	Saya selalu menjaga komunikasi yang terbuka dengan atasan untuk memastikan tujuan pekerjaan tercapai dengan efektif di PT. Cindo Abadi Perkasa.					
4.	PT. Cindo Abadi Perkasa menyediakan fasilitas kesehatan, seperti program BPJS Kesehatan yang memberikan jaminan akses layanan kesehatan yang terjangkau dan memadai.					
5.	Saya merasa aman bekerja di PT. Cindo Abadi Perkasa karena adanya jaminan sosial ketenagakerjaan melalui BPJS yang melindungi hak-hak saya sebagai karyawan.					
6.	Saya selalu menjalankan pekerjaan dengan integritas tinggi, menghormati waktu kerja, dan menjaga profesionalisme dalam setiap tugas yang diberikan di PT. Cindo Abadi Perkasa.					
7.	Saya selalu datang tepat waktu, mengikuti jam kerja yang telah ditentukan, dan menyelesaikan tugas sesuai tenggat					

	waktu yang diberikan di PT. Cindo Abadi Perkasa.					
8.	Saya selalu berusaha meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya dalam pekerjaan untuk memastikan dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal di PT. Cindo Abadi Perkasa.					
9.	Pengalaman kerja saya di PT. Cindo Abadi Perkasa telah memberi saya wawasan yang lebih dalam tentang operasional perusahaan, yang memungkinkan saya untuk memberikan kontribusi lebih dalam setiap proyek.					
10.	Dengan pengalaman kerja yang telah saya jalani, saya mampu bekerja lebih efektif dalam tim dan memahami bagaimana mengelola waktu serta sumber daya dengan lebih baik.					



DATA TABULASI

DATA TABULASI VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)											
KODE	PERNYATAAN										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
R1	5	4	2	5	4	5	5	4	2	5	41
R2	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	40
R3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	34
R4	4	5	5	5	5	5	5	2	3	5	44
R5	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4	39
R6	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	40
R7	4	5	5	4	5	5	4	5	2	4	43
R8	5	3	3	5	3	3	5	4	4	5	40
R9	3	4	4	3	2	4	3	3	5	4	35
R10	4	5	5	2	5	5	2	5	5	2	40
R11	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	41
R12	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	39
R13	5	4	2	5	4	5	5	4	2	5	41
R14	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	38
R15	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
R16	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	41
R17	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	41
R18	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	39
R19	2	5	3	4	5	3	2	5	3	2	34
R20	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	44
R21	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	41
R22	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
R23	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	39
R24	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
R25	2	5	3	2	5	3	2	5	3	2	32
R26	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
R27	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37
R28	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	39
R29	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	39
R30	2	5	3	2	5	3	2	5	1	2	30
R31	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	45
R32	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	44
R33	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	36
R34	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	46
R35	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44
R36	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	44
R37	4	1	4	4	3	4	4	5	4	4	37
R38	3	5	2	3	4	2	3	4	1	3	30
R39	2	5	4	2	5	4	2	5	4	2	35
R40	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
R41	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
R42	4	1	3	4	4	3	4	1	3	4	31
R43	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
R44	3	1	3	4	1	3	4	4	3	4	30
R45	3	4	5	3	5	5	3	5	5	3	41
R46	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	44
R47	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	45
R48	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	41
R49	4	4	3	1	3	4	1	1	3	1	25
R50	2	2	4	2	1	4	4	1	4	2	26
R51	3	4	5	2	5	5	3	5	5	3	40

DATA TABULASI VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS (X2)

KODE	PERNYATAAN										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
R1	4	2	5	4	2	5	1	4	2	2	31
R2	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	40
R3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	36
R4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R5	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	29
R6	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	33
R7	5	2	4	5	2	4	4	5	2	4	37
R8	3	3	5	3	3	5	5	3	3	5	38
R9	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3	30
R10	5	5	2	5	5	2	2	5	5	2	38
R11	4	4	1	4	4	1	1	4	4	1	28
R12	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	34
R13	4	2	5	4	2	5	5	4	2	5	38
R14	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	36
R15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R16	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	44
R17	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
R18	5	4	3	5	4	3	3	5	4	3	39
R19	5	3	2	5	3	2	2	5	3	2	32
R20	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
R21	3	4	5	3	4	5	5	3	4	5	41
R22	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
R23	5	4	3	5	4	3	3	5	4	3	39
R24	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46
R25	5	3	2	5	3	2	2	5	3	2	32
R26	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	44
R27	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	37
R28	4	5	3	4	5	3	3	4	5	3	39
R29	4	2	3	4	5	3	3	4	5	1	34
R30	5	3	2	5	3	2	2	5	3	2	32
R31	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	44
R32	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	40
R33	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	36
R34	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	45
R35	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	40
R36	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
R37	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	37
R38	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	30
R39	5	4	2	5	4	2	2	5	4	2	35
R40	4	5	5	4	5	5	1	4	2	5	40
R41	3	4	5	5	4	5	5	3	4	5	43
R42	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
R43	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
R44	5	3	4	5	3	4	4	3	3	4	38
R45	4	5	3	5	5	3	3	4	5	3	40
R46	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	44
R47	4	4	5	5	4	5	5	4	4	1	41
R48	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	39
R49	1	3	1	2	3	2	1	1	3	1	18
R50	1	4	5	2	4	2	2	1	4	2	27
R51	5	5	2	5	5	3	3	5	5	3	41

DATA TABULASI VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

KODE	PERNYATAAN										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
R1	2	3	4	2	2	5	1	4	2	5	30
R2	3	4	5	3	5	4	5	5	3	4	41
R3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	37
R4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	45
R5	4	2	3	4	2	4	3	3	4	2	31
R6	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	33
R7	2	4	5	2	4	4	5	5	4	4	39
R8	3	5	3	4	5	5	3	3	3	5	39
R9	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3	32
R10	5	2	5	5	2	2	5	5	5	2	38
R11	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	31
R12	3	4	3	3	4	4	3	5	3	4	36
R13	2	5	5	2	5	5	4	4	2	5	39
R14	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	36
R15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R16	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	46
R17	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
R18	4	3	5	4	3	3	5	5	4	3	39
R19	3	2	5	3	2	2	5	5	3	2	32
R20	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
R21	4	5	3	4	5	5	3	3	4	5	41
R22	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	37
R23	4	3	5	4	3	3	5	5	4	3	39
R24	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	45
R25	3	2	5	3	2	2	5	5	3	2	32
R26	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
R27	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
R28	5	2	4	5	3	3	4	4	5	3	38
R29	5	3	4	4	3	3	4	5	5	3	39
R30	3	1	5	3	2	2	5	4	3	2	30
R31	4	2	4	2	5	5	4	3	4	5	38
R32	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	44
R33	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	36
R34	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	44
R35	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
R36	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
R37	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	39
R38	2	2	4	2	3	3	4	4	2	3	29
R39	4	2	5	4	2	2	5	5	4	2	35
R40	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
R41	4	1	5	4	5	5	3	5	4	5	41
R42	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	39
R43	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
R44	3	3	5	3	4	4	5	5	3	4	39
R45	5	3	4	5	3	3	4	5	5	2	39
R46	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46
R47	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
R48	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
R49	3	1	2	3	1	1	2	4	3	4	24
R50	4	2	1	4	2	2	1	1	4	2	23
R51	5	2	5	5	3	3	3	5	5	3	39

GAMBAR PT. CINDO ABADI PERKASA













SURAT IZIN PENGAMBILAN DATA



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

Prabumulih, 06 Desember 2024

Nomor : 092/FEB/MNJ/XII/2024
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan untuk mengambil data dan penelitian

Kepada Yth.
 Pimpinan/Kepala
 PT.Cindo Abadi Perkasa
 di
 Tempat

Berdasarkan Kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih Program Studi Manajemen bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan seluruh kuliah diwajibkan untuk membuat Skripsi, maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa di bawah ini :

Nama	: ERIKA MELIANI
NIM	: 2021110001
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

Untuk melaksanakan Penelitian sebagai bahan Skripsi di Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Dan mohon kiranya agar Bapak/Ibu dapat membantu untuk memberikan data yang relevan dengan judul Skripsi tersebut.

Demikianlah surat permohonan penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.


 AMANDIN, S.Pd M.M.
 NIDN. 0207088802

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT/ 01 RW/ 02 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : info@unprab.ac.id Website : <http://unprab.ac.id>

SURAT BALASAN IZIN PENGAMBILAN DATA



PT. CINDO ABADI PERKASA

GENERAL CONTRACTOR AND SUPPLIER

Jl. Lingkar Perum Villa Lingkar Mas Blok. 82 Kel. Gunung Ibul Kec. Prabumulih Timur Kota Prabumulih

Nomor : 057 /CAP/PBM/XII/2024
Hal : Izin Pengambilan Data

Kepada Yth,
Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih
Di
Prabumulih

Berdasarkan surat yang kami terima dari Universitas Prabumulih, Nomor : 092/FEB/MNJ/XII/2024 tanggal 6 Desember 2024 tentang permohonan Izin Pengambilan Data untuk keperluan Tugas Akhir Mahasiswa. Adapun Mahasiswa yang akan melaksanakan pengambilan data tersebut yaitu :

No	Nama	NPM / Kelas	Jurusan / Program Studi
1	ERIKA MELIANI	2021110001	Manajemen

Dengan ini pimpinan PT. CINDO ABADI PERKASA memberikan izin untuk pengambilan data yang di minta sesuai Jurusan / Program Studi mahasiswa yang bersangkutan tersebut.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Prabumulih, 10 Desember 2024
PT. CINDO ABADI PERKASA


RAMLI MARCHUS, SE
Direktur

E_mail : cindoadigroup@yahoo.co.id

SURAT SELESAI PENELITIAN



PT. CINDO ABADI PERKASA

GENERAL CONTRACTOR AND SUPPLIER

Jl. Lingkar Perum Villa Lingkar Mas Blok B2 Kel. Gunung Ibul Kec. Prabumulih Timur Kota Prabumulih

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 012/CAP/PBM/1/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ramli Marchus, SE
 Jabatan : Direktur
 Instansi/Perusahaan : PT. Cindo Abadi Perkasa

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa/i yang beridentitas :

Nama : Erika Meliani
 NIM : 2021110001
 Jurusan : Manajemen
 Perguruan Tinggi : Universitas Prabumulih (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)

Telah selesai melaksanakan penelitian di PT. Cindo Abadi Perkasa selama 2 (dua) bulan, terhitung mulai Desember 2024 sampai dengan Januari 2025 untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi dengan judul "ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CINDO ABADI PERKASA KOTA PRABUMULIH".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Prabumulih, Januari 2025

PT. CINDO ABADI PERKASA



RAMLI MARCHUS, SE
 Direktur

E-mail : cindoabadi@group@yahoo.co.id

TABEL R

df = (N-2) df= (51-2)= 49	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



TABEL UJI T

	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
	1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
	2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
	3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
	4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
	5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
	6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
	7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
	8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
	9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
	10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
	11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
	12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
	13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
	14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
	15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
	16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
	17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
	18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
	19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
	20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
	21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
	22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
	23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
	24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
	25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
	26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
	27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
	28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
	29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
	30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
	31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
	32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
	33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
	34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
	35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
	36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262

37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515



TABEL UJI F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.86	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.48	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96

36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.26	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.88	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.78	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87



OUTPUT SPSS

Uji Validitas Variabel X1 (Disiplin Kerja)

		Correlations										
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	-.063	-.067	.706**	-.080	.135	.688**	-.104	.099	.756**	.597**
	Sig. (2-tailed)		.661	.640	.000	.577	.345	.000	.467	.488	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P02	Pearson Correlation	-.063	1	.136	-.074	.672**	.129	-.143	.500**	.039	-.092	.421**
	Sig. (2-tailed)	.661		.340	.603	.000	.367	.317	.000	.786	.520	.002
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P03	Pearson Correlation	-.067	.136	1	-.083	.178	.616**	.021	.104	.637**	.000	.446**
	Sig. (2-tailed)	.640	.340		.562	.211	.000	.882	.468	.000	1.000	.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P04	Pearson Correlation	.706**	-.074	-.083	1	-.056	.032	.833**	.007	.004	.930**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000	.603	.562		.697	.822	.000	.962	.977	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P05	Pearson Correlation	-.080	.672**	.178	-.056	1	.095	-.172	.533**	-.021	-.094	.403**
	Sig. (2-tailed)	.577	.000	.211	.697		.508	.227	.000	.883	.510	.003
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P06	Pearson Correlation	.135	.129	.616**	.032	.095	1	.151	.021	.436**	.127	.477**
	Sig. (2-tailed)	.345	.367	.000	.822	.508		.290	.881	.001	.373	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P07	Pearson Correlation	.688**	-.143	.021	.833**	-.172	.151	1	-.100	.090	.901**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000	.317	.882	.000	.227	.290		.486	.495	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P08	Pearson Correlation	-.104	.500**	.104	.007	.533**	.021	-.100	1	.130	-.011	.417**
	Sig. (2-tailed)	.467	.000	.468	.962	.000	.881	.486		.364	.941	.002
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P09	Pearson Correlation	.099	.039	.637**	.004	-.021	.436**	.090	.130	1	.094	.450**
	Sig. (2-tailed)	.488	.786	.000	.977	.883	.001	.495	.364		.512	.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P10	Pearson Correlation	.756**	-.092	.000	.930**	-.094	.127	.901**	-.011	.094	1	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.520	1.000	.000	.510	.373	.000	.941	.512		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	.597**	.421**	.446**	.652**	.403**	.477**	.630**	.417**	.450**	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000	.003	.000	.000	.002	.001	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

Variabel X2 (Gaya Kepemimpinan Demokratis)

		Correlations										
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	-.028	-.110	.796**	-.048	.024	.047	.759**	-.049	.046	.405**
	Sig. (2-tailed)		.846	.441	.000	.739	.870	.744	.000	.732	.750	.003
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P02	Pearson Correlation	-.028	1	.096	.057	.884**	.118	.148	.055	.783**	.247	.545**
	Sig. (2-tailed)	.846		.503	.899	.000	.409	.301	.703	.000	.081	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P03	Pearson Correlation	-.110	.096	1	-.067	.034	.908**	.719**	-.110	-.039	.747**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.441	.503		.641	.813	.000	.000	.441	.784	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P04	Pearson Correlation	.796**	.057	-.067	1	.027	.050	.092	.860**	.037	.022	.473**
	Sig. (2-tailed)	.000	.899	.641		.853	.730	.521	.000	.796	.878	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P05	Pearson Correlation	-.048	.884**	.034	.027	1	.054	.097	.036	.898**	.093	.486**
	Sig. (2-tailed)	.739	.000	.813	.853		.784	.499	.801	.000	.515	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P06	Pearson Correlation	.024	.118	.908**	.050	.054	1	.770**	.024	-.022	.799**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.870	.409	.000	.730	.704		.000	.870	.880	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P07	Pearson Correlation	.047	.148	.719**	.092	.097	.770**	1	.047	.225	.756**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.744	.301	.000	.521	.499	.000		.744	.113	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P08	Pearson Correlation	.759**	.055	-.110	.860**	.036	.024	.047	1	.033	.046	.453**
	Sig. (2-tailed)	.000	.703	.441	.000	.801	.870	.744		.818	.750	.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P09	Pearson Correlation	-.049	.783**	-.039	.037	.898**	-.022	.225	.033	1	.012	.452**
	Sig. (2-tailed)	.732	.000	.784	.796	.000	.880	.113	.818		.933	.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P10	Pearson Correlation	.046	.247	.747**	.022	.093	.799**	.756**	.046	.012	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.750	.081	.000	.878	.515	.000	.000	.750	.933		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	.405**	.545**	.626**	.473**	.486**	.719**	.742**	.453**	.452**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

2000

Variabel Y (Produktivitas Kerja)

		Correlations										
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.083	.077	.874**	.075	.001	.020	.013	.890**	-.001	.472**
	Sig. (2-tailed)		.563	.592	.000	.603	.994	.888	.929	.000	.673	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P02	Pearson Correlation	.083	1	.073	.212	.733**	.763**	.164	.050	.152	.719**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.563		.811	.135	.000	.000	.250	.726	.287	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P03	Pearson Correlation	.077	.073	1	-.043	.151	.105	.549**	.541**	-.001	.015	.413**
	Sig. (2-tailed)	.592	.811		.762	.209	.465	.000	.000	.992	.917	.003
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P04	Pearson Correlation	.874**	.212	-.043	1	.120	.026	.041	.054	.874**	-.035	.506**
	Sig. (2-tailed)	.000	.135	.762		.401	.859	.777	.707	.000	.805	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P05	Pearson Correlation	.075	.733**	.151	.120	1	.801**	.188	.041	.137	.754**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.603	.000	.209	.401		.000	.186	.774	.337	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P06	Pearson Correlation	.001	.763**	.105	.026	.801**	1	-.017	-.023	.036	.881**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.994	.000	.465	.859	.000		.908	.875	.802	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P07	Pearson Correlation	.020	.164	.549**	.041	.188	-.017	1	.704**	.166	-.088	.453**
	Sig. (2-tailed)	.888	.250	.000	.777	.186	.908		.006	.459	.551	.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P08	Pearson Correlation	.013	.050	.541**	.054	.041	-.023	.704**	1	.074	.002	.404**
	Sig. (2-tailed)	.929	.726	.000	.707	.774	.875	.000		.605	.991	.003
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P09	Pearson Correlation	.890**	.152	-.001	.874**	.137	.836	.106	.074	1	-.028	.523**
	Sig. (2-tailed)	.000	.287	.992	.000	.337	.802	.459	.605		.859	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P10	Pearson Correlation	-.001	.719**	.015	-.035	.754**	.881**	-.006	.002	-.028	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.673	.000	.917	.805	.000	.000	.551	.991	.859		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	.472**	.754**	.413**	.506**	.758**	.693**	.453**	.404**	.523**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.001	.003	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

Uji Reliabilitas**Variabel X1 (Disiplin Kerja)****Reliability Statistics**

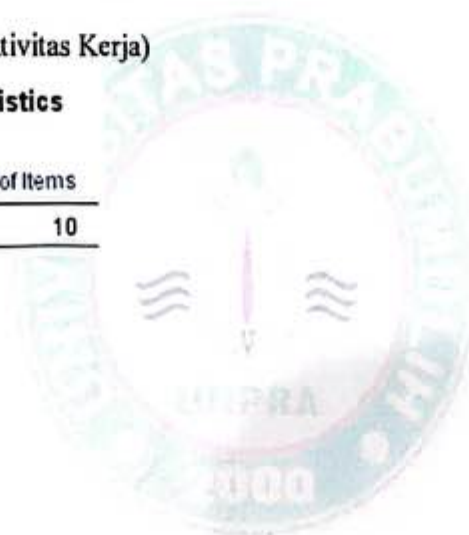
Cronbach's Alpha	N of Items
.702	10

Variabel X2 (Gaya Kepemimpinan Demokratis)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	10

Variabel Y (Produktivitas Kerja)**Reliability Statistics**

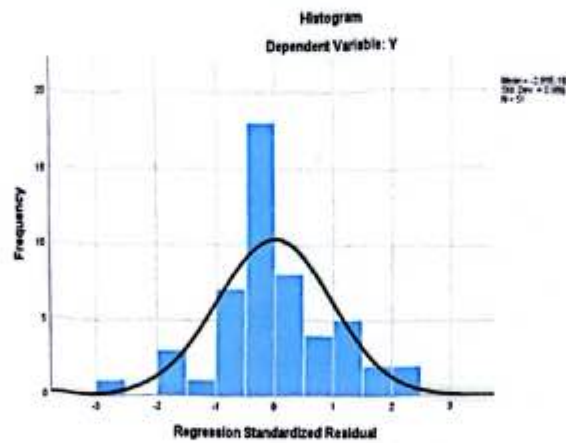
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	10



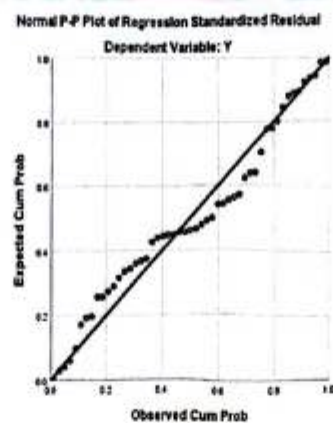
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Histogram



Normal P-P Plot



Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.19162978
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.095
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098 ^c

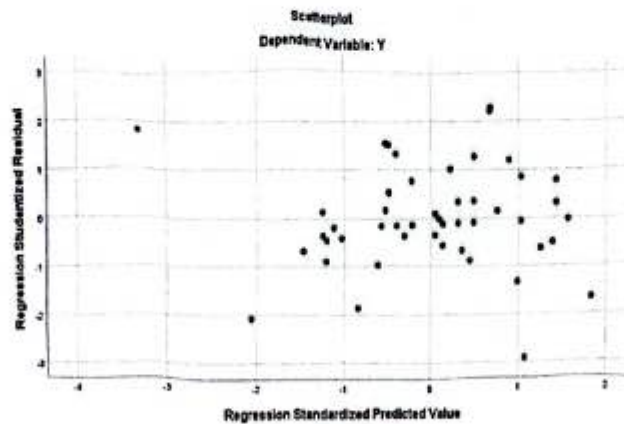
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.174	2.382		.493	.624		
	X1	.247	.091	.224	2.729	.009	.430	2.324
	X2	.729	.080	.747	9.112	.000	.430	2.324

a. Dependent Variable: Y

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.174	2.382		.493	.624					
	X1	.247	.091	.224	2.729	.009	.788	.368	.147	.430	2.324
	X2	.729	.080	.747	9.112	.000	.916	.798	.430	.430	2.324

a. Dependent Variable: Y

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.174	2.382		.493	.624
	X1	.247	.091	.224	2.729	.009
	X2	.729	.080	.747	9.112	.000

a. Dependent Variable: Y

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1488.539	2	744.270	148.726	.000 ^b
	Residual	240.206	48	5.004		
	Total	1728.745	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.928 ^a	.861	.855	2.237	.861	148.726	2	48	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI


**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**
**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Erika Meliani
 NIM : 2021110001
 JUDUL SKRIPSI : Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING II : Zakaria Harahap, S.E.I, M.H.I.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
8/10/2021	Bab I	- koreksi penulisan halaman Skripsi - perbaikan penulisan paragraf - koreksi halaman penulisan Skripsi	f.	
15/10/2021	Bab I	- perbaikan halaman penyusunan tabel. Susun paragraf secara - cek kembali paragraf panjang penulisan penulisan ke bab lain -> pake penulisan ke lampiran A.C.	f.	
16/10/2021	Bab I		f.	

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih

 ZAKARIA HARAHAP, S.E.I, M.H.I.
 NIDN. 0220107905

Dosen Pembimbing II

 ZAKARIA HARAHAP, S.E.I, M.H.I.
 NIDN. 0220107905

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : fch@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Erika Meliani
NIM : 2021110001
JUDUL SKRIPSI : Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Zakaria Harahap, S.E.I.M.H.I

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
23/10/2024	Bab I	- perbaiki penulisan huruf kapital - perbaiki penulisan rata-rata. Rata-rata	[Signature]	
29/10/2024	Bab II	- perbaiki keipisan. - Kurang detail - paragraf awalan dan cek span	[Signature]	
30/10/2024	Bab II	Acc.	[Signature]	
6/11/2024	Bab III	- perbaiki penulisan tabel	[Signature]	
6/11/2024	Bab III	Acc.	[Signature]	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



JABAR, S.P., M.M
 NIDN. 022057601

KAMPUS

Jl. Petra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukareja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : info@unprab.ac.id Website : <http://unprab.ac.id>

Dosen Pembimbing II

ZAKARIA HARAHAP, S.E.I.M.H.I
 NIDN. 0220107905



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Erika Meliani
 NIM : 2021110001
 JUDUL SKRIPSI : Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING I : Sebri Hesinto, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11-10-20	PEMBAHASAN JUDUL PROPOSAL	ACC		
17/10/20	BAB I	Revisi kalimat dan 13. lebih banyak rumus dan metode, tabel & rumus		
21/10/20	BAB II	ACC		
24/10/20	BAB III	Revisi landasan teori dikawatirkan pendapat para ahli dan OVP. Penelitian kemudian Kipra kary.		
4/11/20	BAB IV	ACC		
11/11/20	BAB V	Saran penelitian bisnis & sama. OPV. Validasi penelitian angket		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



KAMPUS

Jl. Pajene No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : info@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Dosen Pembimbing I

SEBRI HESINTO, S.E., M.Si
 NIDN



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Erika Meliani
 NIM : 2021110001
 JUDUL SKRIPSI : Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING I : Sebri Hesinto, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
12/11	Rab BT	Alc.		
14/11	Kelompok	Revisi data statistik, diteliti kembali kuesioner & ppt		
14/11	Kelompok	Revisi data statistik, diteliti kembali kuesioner & ppt		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email: feb@unprab.ac.id Website: <http://unprab.ac.id>

Dosen Pembimbing I

SEBRI HESINTO, S.E., M.Si
NIDN. 0203098701



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Erika Meliani
 NIM : 2021110001
 JUDUL SKRIPSI : Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING II : Zakaria Harahap, S.E.I.M.H.I

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
01/2023	Bab I & II	- perbaiki foto kiri: hump Kury - plorri: pelomon penulisan	f	
12/3/2023	Bab IV	ACC	f	
1/2023	Bab IV	- perbaiki penulisan dan penulisan judul disesuaikan dengan pembahasan Graph	f	
10/4/2023	Bab V	ACC	f	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

A. JADAR, S.P., M.M.
 NIDN. 02202057601

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : info@unpru.ac.id Website : <http://unpru.ac.id>

Dosen Pembimbing II

ZAKARIA HARAHAP, S.E.I.M.H.I
 NIDN. 0220107905



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Erika Meliani
 NIM : 2021110001
 JUDUL SKRIPSI : Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING I : Sebri Hesinto, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
19 Februari	Bab I, B, III	Revisi: Informatika Penelitian	<i>[Signature]</i>	
20 Februari	Bab I, B, III	ACC.	<i>[Signature]</i>	
13 Maret	BAB II	Revisi: Deskripsi jawaban jawaban Informatika Penelitian	<i>[Signature]</i>	
20 Maret	BAB II	ACC.	<i>[Signature]</i>	
24 Maret	BAB II	Revisi: Uraian kesimpulan dan Penutup. Judul disubstitusi dg Disiplin Motif dan Pk. Kary. I	<i>[Signature]</i>	
10/4 2021 16/4 2021 17/4 2021	Bab V Ara. Kesimpulan Kesimpulan	ACC. Revisi ACC. Ara. Firdaus Skripsi	<i>[Signature]</i> <i>[Signature]</i> <i>[Signature]</i>	

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih



KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Dosen Pembimbing I

[Signature]

SEBRI HESINTO, S.E., M.Si
 NIDN. 0203098701

RIWAYAT HIDUP



Erika Meliani adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 16 Mei 2003, di Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan. Penulis merupakan anak pertama dari 3 bersaudara, dari pasangan Bapak Syahrul dan Ibu Lisa Martayusa. Penulis pertama kali masuk pendidikan di TK Aisyiyah ABA 6 Kota Prabumulih pada tahun 2008 dan lulus pada tahun

2009, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SD negeri 6 Kota Prabumulih dan lulus pada tahun 2015. Kemudian di tahun yang sama melanjutkan ke MTS Negeri Kota Prabumulih dan lulus pada tahun 2018, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMK Negeri 1 Kota Prabumulih dengan jurusan Manajemen Perkantoran dan lulus pada tahun 2021. Setelah itu, pada tahun yang sama tepatnya pada tahun 2021 penulis memilih melanjutkan pendidikan di Kampus Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen dan penulis akan lulus pada tahun 2025 ini. Dengan ketekunan, kerja keras dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih”**.