



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 13867-13879

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Suci Catur Romadhoni<sup>1</sup>, Yuan Badrianto<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Email: [sucicatur.romadhoni@mhs.pelitabangsa.ac.id](mailto:sucicatur.romadhoni@mhs.pelitabangsa.ac.id)<sup>1</sup>

### Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh Produktivitas Karyawan perbandingan antara hasil kegiatan (output, keluaran) dengan seluruh biaya (input, masukan) yang dikeluarkan untuk mencapai hasil tersebut. mendorong karyawan untuk berprestasi. Sebagai ukuran keberhasilan perusahaan dalam menjalankan bisnis, produktivitas karyawan sangat menentukan. Keuntungan dan produktivitas perusahaan akan meningkat seiring dengan tingkat produktivitas kerja karyawan yang lebih tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, penelitian ini dilakukan pada salah satu Perusahaan di Cikarang, Jawa Barat yang bergerak dalam bidang elektronik. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 162 orang, pengambilan sampel menggunakan metode slovin dengan hasil sebanyak 115 Responden metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Analisis Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis.

Kata Kunci: *Kompetensi, kepemimpinan, disiplin kerja dan produktivitas karyawan*

## Abstract

The background of this research is Employee Productivity, a comparison between the results of activities (output, output) with all costs (input, input) incurred to achieve these results. encourage employees to excel. As a measure of a company's success in running a business, employee productivity is crucial. Company profits and productivity will increase along with higher levels of employee productivity. This study aims to analyze Competency, Leadership and Work Discipline on Employee Productivity. This research was conducted at a company in the Jababeka Cikarang area, West Java, which is engaged in electronics. In this study, the population consisted of all 162 employees. Sampling used the sloving method with a yield of 115 respondents. The data analysis method used in this study was the Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Analysis, Coefficient of Determination, Classical Assumption Test, and Hypothesis Testing.

*Keyword: Competence, leadership, work discipline and employee productivity*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia atau SDM merupakan aset perkembangan Organisasi berharga dikarena dapat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan suatu bisnis.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perencanaan, persiapan karyawan, manajemen karir, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, dan hubungan kerja adalah semua komponen dari implementasi aktualnya. Mayoritas manajemen SDM memerlukan kebijakan dan keputusan yang mempengaruhi tenaga kerja. Serangkaian keputusan terintegrasi tentang hubungan kerja yang berdampak pada efektivitas karyawan dan organisasi adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia. Proses memastikan bahwa sumber daya manusia organisasi digunakan secara efektif untuk mencapai tujuannya yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada Perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) organisasi adalah sumber daya penting, dan manajemen SDM yang efektif dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Demikian menurut Syamsudding (2022) mengatakan bahwa produktivitas sebagai ukuran nilai yang relatif ataupun ukuran yang dilihat oleh daya produksi, yaitu campuran dari produksi dan suatu aktivitas yang digunakan untuk melihat seberapa baik kita menggunakan SDM unuk mencapai hasil yang diinginkan.

Aisyah et al. (2021) menjelaskan setiap perusahaan bersaing ketat pada era sekarang ini. Setiap perusahaan harus mampu bersaing secara efektif di pasar bisnis. Karyawan dianggap sebagai aset perusahaan yang paling berharga karena mereka adalah kekuatan

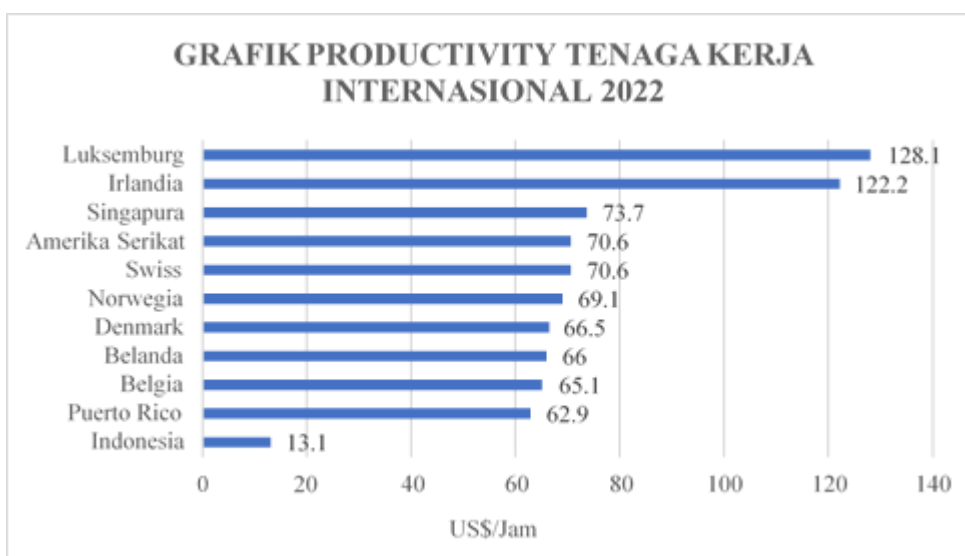
pendorong di balik pengembangan bisnis yang unggul. Setiap perusahaan pasti memiliki karyawan. Selain pentingnya peran karyawan, pengalaman kerja setiap karyawan juga dapat berdampak pada bisnis perusahaan.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil kegiatan (output, keluaran) dengan seluruh biaya (input, masukan) yang dikeluarkan untuk mencapai hasil tersebut. mendorong karyawan untuk berprestasi. Sebagai ukuran keberhasilan perusahaan dalam menjalankan bisnis, produktivitas karyawan sangat menentukan. Keuntungan dan produktivitas perusahaan akan meningkat seiring dengan tingkat produktivitas kerja karyawan yang lebih tinggi. Demikian juga menurut Daniel Yusuf (2022) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan barang produksi. Semakin produktif pekerja di sebuah negara, maka barang atau output yang dihasilkan oleh negara pun akan semakin besar.

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan etos kerja yang sesuai dengan jabatannya. Oleh karena itu, penelitian Syamsudding (2022) juga menyatakan kompetensi sebagai keterampilan atau pengetahuan khusus bidang professional yang dianggap sebagai signifikan sebagai atasan dalam bidang tersebut. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang diharapkan dengan menggunakan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya.

Menurut Daniel Yusuf (2022) mendefinisikan kepemimpinan mempunyai peran penting untuk memenuhi tujuan organisasi. Efektivitas seorang Pemimpin sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan seseorang dan kemampuan untuk mengarahkan orang lain. Kepemimpinan sebagai pemimpin yang mengarahkan bawahan untuk melakukan porsi pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai hubungan yang digunakan oleh individu untuk membuat seseorang bekerja sama dengan tujuan mencapai tujuan bersama. Perpaduan berbagai karakteristik yang dimaksud adalah sifat dan perilaku yang digunakan pemimpin untuk berinteraksi salah satunya (Syamsudding, 2022).

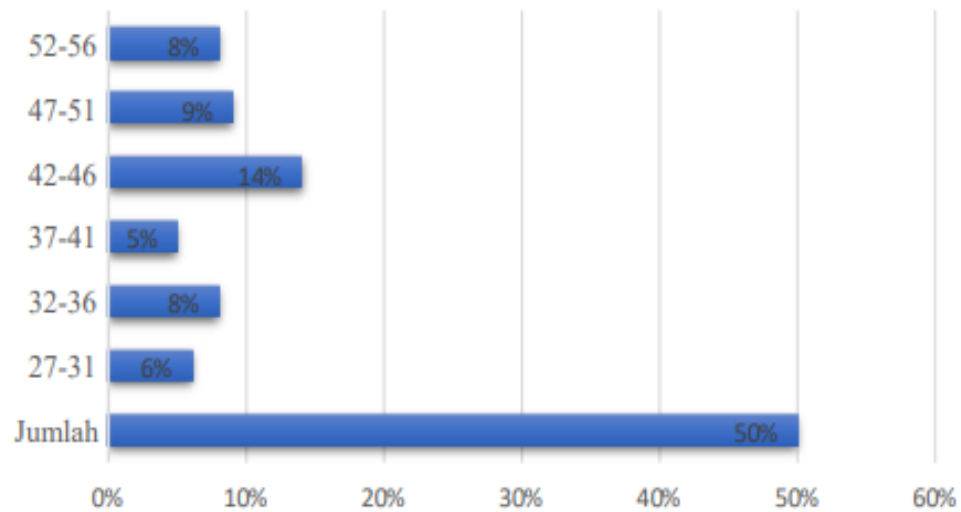
Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sadar untuk mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu, baik bisnis maupun karyawan. Karyawan harus memandang disiplin sebagai pelatihan tentang cara mengikuti aturan perusahaan. Karyawan yang disiplin lebih produktif bagi perusahaan. Demikian juga menurut Winarsih et al. (2020) karyawan yang selalu tiba di tempat kerja tepat waktu, menyelesaikan semua tugas dengan memuaskan, dan mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial menunjukkan disiplin.



Gambar 1. Grafik Produktivitas Tenaga Kerja Internasional 2022

Berdasarkan gambar di atas, Indonesia akan menempati peringkat 107 dari 185 negara dalam Daftar Negara dengan Produktivitas Tenaga Kerja Tertinggi Dunia 2022. Dalam artikel databox, Anisa Mutia (2022) menyebutkan bahwa Luksemburg adalah negara dengan produktivitas tenaga kerja tertinggi. berdasarkan data dari Organisasi Buruh Internasional (ILO). Tingkat pekerjaan tertinggi di dunia, dengan upah per jam US\$ 128,1. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pekerja di Luksemburg dapat berkontribusi hingga US\$ 128,1 per jam untuk perekonomian bangsa. Dengan produktivitas tenaga kerja US\$ 122,2 per jam, Irlandia berada di urutan kedua. Dengan produktivitas per jam US\$ 73,7, Singapura berada di urutan kedua. Di negara Paman Sam, produktivitas tenaga kerja tercatat US\$ 70,6 per jam. Swiss dan Norwegia memiliki tingkat produktivitas tenaga kerja masing-masing US\$ 69,7 dan US\$ 69,1 per jam. Sebaliknya, produktivitas tenaga kerja Indonesia hanya US\$ 13,1 per jam. Indonesia menempati urutan ke-107 dari 185 negara dengan jumlah ini. Indonesia dan Maldives berada dalam urutan yang sama.

Menurut Fahrurrozi (2021) dalam penelitian mengenai Produktivitas Kerja Kompetensi Kerja dengan Data Kompetensi kerja diperoleh melalui angket yang terdiri dari 10 item pertanyaan dengan 10 alternatif jawaban. Dari hasil skoring angket motivasi kerja diperoleh skor tertinggi 48 dan skor terendah adalah 28 dengan rata-rata skor sebesar 42,29, median sebesar 43, modus sebesar 45, standar deviasi (simpangan baku) sebesar 2,26.



Gambar 2. Data Tingkat Kompetensi Kerja 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi terbanyak adalah skor kompetensi kerja antara 42 - 46 yaitu sebanyak 14%. Sedangkan frekuensi terendah adalah kompetensi kerja antara 37 – 41 yaitu sebanyak 5%. Data Motivasi kerja diperoleh melalui angket yang terdiri dari 10 item pertanyaan dengan 10 alternatif jawaban. Dari hasil skoring angket motivasi kerja diperoleh skor tertinggi 46 dan skor terendah adalah 27 dengan rata-rata skor sebesar 41,75, median sebesar 43,5, modus sebesar 45, standar deviasi (simpangan baku) sebesar 2,27. Kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan tingkat data kompetensi di Indonesia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu analisis variabel kompetensi, variabel kepemimpinan dan variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di sebuah perusahaan yang berada di Kabupaten Bekasi yang berjumlah 162 orang karyawan. Sampel dipilih dengan menggunakan teknik random sampling yakni menggunakan metode Slovin dengan hasil sebanyak 115 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, wawancara, studi kepustakaan, riset internet, dan kuesioner. Sebelum melakukan analisa data, terlebih dahulu dilakukan beberapa tahapan teknik pengolahan data yang terdiri dari editing, coding, scoring, dan tabulation.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji hipotesis yang terdiri dari uji T (uji parsial) bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen dalam menerangkan variasi variabel dependen, uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

bertujuan untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y, serta analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1 dan X2). Namun, sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikoliniertitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

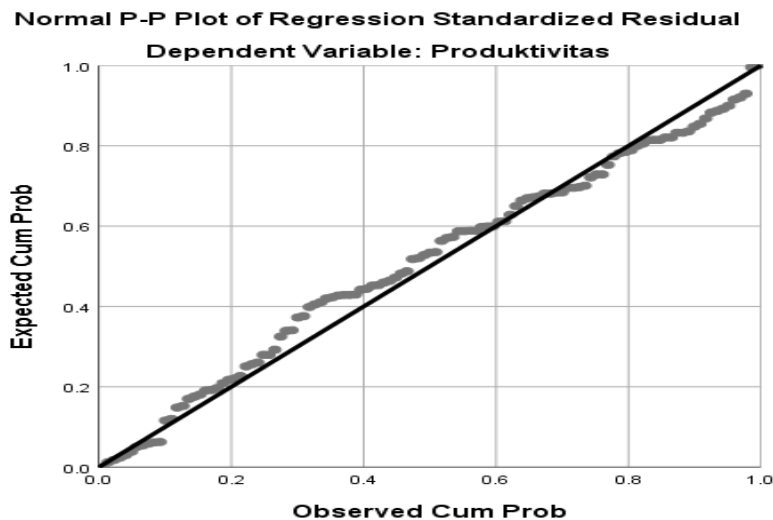
Variabel	Uji Validitas	Uji Reliabilitas
Kompetensi	Valid	Reliabel
Kepemimpinan	Valid	Reliabel
Disiplin kerja	Valid	Reliabel
Produktivitas karyawan	Valid	Reliabel

Berdasarkan kriteria perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu untuk  $df = 115$  dengan taraf signifikan 5% adalah 0,1832. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1), kepemimpinan (X2), disiplin kerja (X3), produktivitas karyawan (X4) yang digunakan dalam penelitian ini berada dalam kategori valid.

Perhitungan selanjutnya yaitu uji reliabilitas diperoleh hasil Cronbach's Alpha pada setiap variabel lebih dari batas Cronbach's Alpa yang disyaratkan yaitu 0,60. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1), kepemimpinan (X2), disiplin kerja (X3), produktivitas karyawan (X4) dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik P-P Plot diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, sehingga disimpulkan data residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

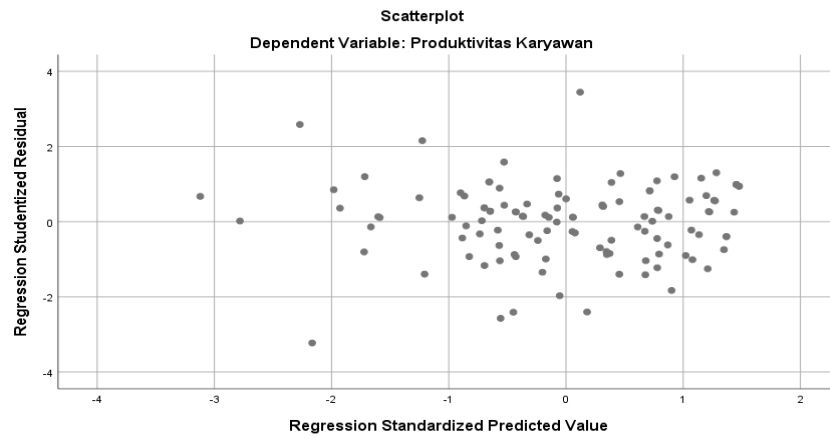
Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.124	2.335		2.623	.010		
	Kompetensi	.900	.073	.802	12.282	.000	.472	2.117
	Kepemimpinan	-.109	.038	-.158	-2.849	.005	.652	1.534
	Disiplin Kerja	.230	.067	.218	3.455	.001	.509	1.966

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Gambar 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diperoleh bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, yang berarti model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga asumsi normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dipenuhi dari model ini.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yaitu menggunakan bantuan program komputer SPSS For Windows Versi 26. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.124	2.335		2.623	.010
	Kompetensi	.900	.073	.802	12.282	.000
	Kepemimpinan	-.109	.038	-.158	-2.849	.005
	Disiplin Kerja	.230	.067	.218	3.455	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Gambar 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Gambar 6. diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 6,124 + 0,900 + (-0,109) + 0,230$$

Persamaan regresi Linier tersebut diartikan sebagai berikut :

- a. Nilai Konstan (a), nilai konstanta sebesar 6,124 tidak diinterpretasikan karena angka terkecil dalam skala likert adalah 1.
- b. Koefisien Variabel X1, merupakan nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X1) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) artinya jika Kompetensi (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka produktivitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,900 atau 90,0%.
- c. Koefisien Variabel X2, merupakan nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X2) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) artinya jika Kepemimpinan (X2) mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,109 atau -10,9%. Dalam hal ini penurunan kepemimpinan (X2) akan mengurangi terjadinya produktivitas karyawan (Y).
- d. Koefisien Variabel X3, merupakan nilai koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X3) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) artinya jika Disiplin kerja (X3) mengalami kenaikan satu-satuan, maka produktivitas karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,167 atau 16,7%.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t (Parsial)

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.124	2.335		2.623	.010
	Kompetensi	.900	.073	.802	12.282	.000
	Kepemimpinan	-.109	.038	-.158	-2.849	.005
	Disiplin Kerja	.230	.067	.218	3.455	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Gambar 7. Hasil Uji T (Parsial)

Pengujian hipotesis uji t variabel Kompetensi (X1)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompetensi dapat diperoleh thitung = 12,282 dengan nilai signifikansi 0,000 dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05, karena T hitung > T table (12,282 > 1,981) maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>01</sub> ditolak, Artinya bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Pengujian hipotesis uji t variabel Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepemimpinan dapat diperoleh T hitung = -2,849 dengan nilai signifikansi 0,005 dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05, karena T hitung < T table (-2.849 < 1,981) maka H<sub>2</sub> ditolak dan H<sub>02</sub> diterima, artinya bahwa variable Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

Pengujian hipotesis uji t variabel Disiplin kerja (X3)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Disiplin Kerja dapat diperoleh T hitung = 3,455 dengan nilai signifikansi 0,001 dengan probabilitas lebih besar dari 0,05, karena T hitung > T table (3,455 > 1.981), maka H<sub>3</sub> diterima dan H<sub>03</sub> ditolak artinya bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan yang terjadi.

b. Uji Koefisien Determinasi

uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 <sup>a</sup>	.764	.758	2.703

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi

Gambar 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pada Gambar 8. terlihat bahwa R sebesar 0,874 dan R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,764. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan koefisien determinasi sebesar 58,36%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah sebesar 58,36% sedangkan 41,63% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel Kompetensi dalam penelitian ini mempunyai nilai R hitung > R tabel maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan valid. Dari hasil pengujian reliabilitas variabel

kompetensi mempunyai nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,872, maka dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha variabel kompetensi kerja lebih besar dari 0,60.

Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan hasil R square sebesar 0,764 yang berarti 58,36% variabel kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan sisanya 41,63% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian pada uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel kompetensi lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 yaitu 0,000, maka dapat dikatakan variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Havis Aravik dkk (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel kepemimpinan dalam penelitian ini mempunyai nilai Rhitung > Rtabel maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan valid. Dari hasil pengujian reliabilitas variabel pelatihan kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,953, maka dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha variabel kepemimpinan lebih besar dari 0,60.

Hasil pengujian pada uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel kepemimpinan lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 yaitu 0,005, maka dapat dikatakan variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Daniel Yusuf (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel disiplin kerja dalam penelitian ini mempunyai nilai Rhitung > Rtabel maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan valid. Dari hasil pengujian reliabilitas variabel pelatihan kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,901 maka dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha variabel disiplin kerja lebih besar dari 0,60.

Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan hasil R square sebesar 0,764 yang berarti 58,36% variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan sisanya 41,63% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian pada uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel

disiplin kerja lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 yaitu 0,001, maka dapat dikatakan variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Winarsih et Al (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

## SIMPULAN

Dari hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. penulis memberikan kesimpulan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

- 1) Variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indonesia Epson Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis kompetensi menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 tidak lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT.Indonesia Epson Industri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, karena kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indonesia Epson Industri.
- 2) Variabel kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Indonesia Epson Industri. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis kepemimpinan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,005 tidak lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Indonesia Epson Industri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak, karena kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indonesia Epson Industri.
- 3) Variabel Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indonesia Epson Industri. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,001 tidak lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indonesia Epson Industri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, karena disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indonesia Epson Industri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, A. N., Pinkan, F. N., Daniaanta, P. B., Balgies, S., Psikologi, P., Psikologi, F., Universitas, K., Negeri, I., & Surabaya, S. A. (2021). Pengaruh Pengalaman Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. 86 | Research Journal of Accounting and Business Management, 5(2), 86–99.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Muh.Farurrozi, Hary Murcahyanto, Mohzana. (2021). Produktivitas Kerja Dosen Dipengaruhi Kompetensi, Motivasi Dan Pengalaman Kerja. Journal of Administration and Educational Management Volume 4, Nomor 1.
- Mutia Annissa. (2022). Daftar Negara dengan Produktivitas Pekerja Tertinggi di Dunia pada 2022. Artikel databoks.
- Rumondor, V. W. (2013). Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kekaryawan dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1042- 1052.
- Sutrisno, Edi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group.
- Syamsudding. (2022). Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(3), 1–10.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. PT Raja Grafindo Persada.