

MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN: PERAN KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN DI PT USAHA GUNABHAKTI MANDIRI

Rudi Eko Putra¹, Slamet Mudjijah²

^{1,2} Universitas Budi Luhur

E-mail: 2331600169@student.budiluhur.ac.id

Copyright © 2025 The Author



This is an open access article

Under the Creative Commons Attribution Share Alike 4.0 International License

DOI: [10.53866/jimi.v5i2.764](https://doi.org/10.53866/jimi.v5i2.764)

Abstract

This research aims to analyze the influence of compensation, work discipline and leadership style on employee productivity at PT Usaha Gunabhakti Mandiri. The method used in this research is a survey method with the sample size determined based on calculations using the Slovin Formula. The data collection technique is carried out through distributing questionnaires that have passed validity and reliability tests to ensure the accuracy and consistency of the data obtained. Data analysis in this research was carried out using the SPSS Version 27 application, which includes a series of statistical tests such as validity tests, reliability tests, correlation tests, multiple linear regression tests, and classic assumption tests to identify the relationship and influence between the variables studied. The results of this research indicate that compensation, work discipline, and leadership style have a significant influence simultaneously on employee productivity. The coefficient of determination obtained indicates that most of the variation in employee productivity can be explained by these three factors, while the remainder is influenced by other factors that are outside the scope of this research. Based on these findings, this research recommends improvements in aspects of compensation, work discipline and leadership style in order to better support optimal and sustainable increases in employee productivity in the future.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Leadership Style, Employee Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT Usaha Gunabhakti Mandiri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan jumlah sampel yang ditentukan berdasarkan perhitungan menggunakan Rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah melewati uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan serta konsistensi data yang diperoleh. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 27, yang mencakup serangkaian uji statistik seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji regresi linear berganda, serta uji asumsi klasik guna mengidentifikasi hubungan dan pengaruh antarvariabel yang diteliti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Koefisien determinasi yang diperoleh mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga faktor tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang berada di luar cakupan penelitian ini. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan adanya peningkatan dalam aspek kompensasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan agar dapat lebih mendukung peningkatan produktivitas karyawan secara optimal dan berkelanjutan di masa mendatang.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Karyawan

1. Pendahuluan

Outsourcing telah menjadi fenomena yang semakin populer dan banyak diterapkan dalam dunia bisnis, termasuk di Indonesia. Praktik ini memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk mengalihkan sebagian atau seluruh fungsi bisnis mereka kepada pihak ketiga yang memiliki kompetensi dan keahlian khusus di bidang tertentu. Dengan menggunakan jasa outsourcing, perusahaan dapat lebih fokus pada kegiatan inti yang menjadi prioritas utama, sekaligus menekan biaya operasional dan meningkatkan efisiensi manajemen. Model ini tidak hanya menguntungkan perusahaan pemberi kerja tetapi juga menciptakan peluang bisnis bagi penyedia jasa outsourcing yang menawarkan berbagai solusi profesional di berbagai sektor.

Perkembangan outsourcing di Indonesia mulai terlihat sejak awal 1990-an, seiring dengan pertumbuhan sektor industri dan jasa. Perusahaan-perusahaan di bidang manufaktur, perbankan, dan layanan lainnya secara bertahap mulai mengalihdayakan pekerjaan non-inti, seperti keamanan, kebersihan, penjualan, hingga administrasi, demi efisiensi operasional. Model ini memungkinkan perusahaan untuk mengurangi beban operasional dan mengalihkan pengelolaan pekerjaan teknis kepada penyedia jasa outsourcing. Dampak positif outsourcing pun mulai terlihat pada peningkatan efisiensi bisnis dan fleksibilitas perusahaan dalam mengatur sumber daya mereka.

Puncak pertumbuhan outsourcing di Indonesia terjadi dengan diterbitkannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur jenis-jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan serta memberikan perlindungan bagi pekerja outsourcing. Regulasi ini memberikan landasan hukum bagi praktik outsourcing, termasuk hak-hak pekerja, seperti jaminan sosial dan perlindungan tenaga kerja, agar mereka tidak dirugikan dalam hubungan kerja. Selain itu, perusahaan diharuskan memenuhi persyaratan tertentu agar dapat melakukan outsourcing secara legal dan etis. Peraturan ini menjadi tonggak penting dalam perkembangan bisnis outsourcing di Indonesia, meskipun tidak lepas dari tantangan dalam penerapannya.

Seiring dengan perubahan kebutuhan pasar dan dinamika ekonomi, pemerintah terus menyesuaikan regulasi terkait outsourcing. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memperkenalkan beberapa perubahan untuk menyederhanakan proses administrasi dan memperluas cakupan pekerjaan yang bisa dialihdayakan. Selain itu, pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang mengatur lebih lanjut tentang perjanjian kerja, waktu kerja, serta hak-hak pekerja kontrak dan outsourcing. Terakhir, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2023 memberikan pedoman tambahan terkait penegakan hak pekerja dan memastikan penyedia jasa outsourcing mematuhi ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku.

Sistem outsourcing memiliki dampak signifikan pada dua aspek utama: penerimaan negara melalui pajak dan penyerapan tenaga kerja di berbagai sektor. Perusahaan alih daya berperan penting dalam menciptakan lapangan kerja bagi banyak orang, terutama di sektor-sektor yang membutuhkan tenaga kerja fleksibel dan terampil. Selain membantu mengurangi angka pengangguran, outsourcing juga berkontribusi terhadap stabilitas ekonomi dengan memperkuat penerimaan pajak negara melalui aktivitas bisnis yang dijalankan oleh perusahaan outsourcing. Dengan demikian, outsourcing tidak hanya menjadi solusi efisiensi bagi perusahaan tetapi juga menjadi bagian penting dari ekosistem ekonomi nasional yang berkelanjutan.

PT Usaha Gunabhakti Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang outsourcing atau alih daya sebagai salah satu core bisnisnya. Sebagai anak perusahaan dari PT Usaha Gedung Mandiri, perusahaan ini resmi berdiri pada 17 Juli 2018, berdasarkan Akta Pendirian Notaris nomor 29. Sejak awal pendiriannya, PT Usaha Gunabhakti Mandiri dirancang untuk beroperasi dengan fokus pada tiga pilar bisnis utama, yaitu Manpower Supply dan General Supply. Perusahaan ini berkomitmen menyediakan layanan tenaga kerja alih daya yang profesional serta solusi suplai untuk mendukung beragam industri dan sektor usaha.

Dalam praktik bisnisnya, PT Usaha Gunabhakti Mandiri menempatkan solusi sumber daya manusia (SDM) sebagai prioritas utama untuk meningkatkan efisiensi operasional bagi klien. Sebagai penyedia jasa alih daya, perusahaan ini menawarkan layanan SDM yang andal dan efektif melalui penerapan sistem manajemen SDM yang terintegrasi. Dengan sistem ini, PT Usaha Gunabhakti Mandiri berupaya membantu klien mengelola kebutuhan tenaga kerja dengan optimal, mulai dari perekrutan hingga penempatan tenaga alih daya di berbagai bidang industri.

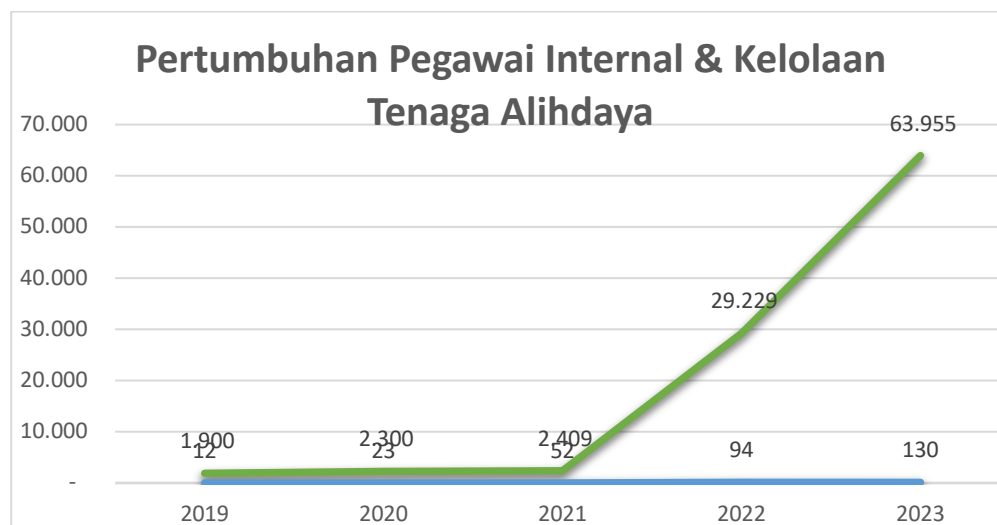
Salah satu inovasi unggulan perusahaan ini adalah pengembangan aplikasi *self-service* yang dirancang

khusus untuk Tenaga Alih Daya (TAD). Aplikasi ini memungkinkan proses pengelolaan tenaga kerja menjadi lebih efektif dan transparan, di mana tenaga kerja dapat dengan mudah mengakses informasi, mengajukan permohonan administrasi, hingga memantau proses kerja secara mandiri. Selain itu, aplikasi ini membantu mempercepat proses rekrutmen dengan dokumentasi dan sertifikasi yang terstandarisasi, memastikan bahwa setiap tenaga kerja yang direkrut memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan.

PT Usaha Gunabhakti Mandiri juga berupaya menjaga kualitas layanan melalui proses rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja yang komprehensif. Perusahaan memastikan bahwa seluruh tenaga alih daya mendapatkan pelatihan sesuai standar industri dan siap berkontribusi secara optimal bagi klien. Selain itu, sertifikasi dan dokumentasi tenaga kerja dilakukan secara sistematis untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan memberikan jaminan kualitas bagi klien.

Dengan komitmen kuat untuk memberikan layanan terbaik, PT Usaha Gunabhakti Mandiri tidak hanya berperan sebagai penyedia alih daya tetapi juga sebagai mitra strategis bagi perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Keberadaan perusahaan ini diharapkan dapat berkontribusi secara signifikan dalam mendukung kebutuhan tenaga kerja dan layanan suplai bagi berbagai sektor, sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi melalui sistem manajemen SDM yang inovatif dan berkelanjutan.

Pencapaian kinerja PT Usaha Gunabhakti Mandiri dapat dilihat dari pertumbuhan pesat dalam penyerapan tenaga kerja alih daya di berbagai sektor. Sejak berdirinya, perusahaan telah berhasil merekrut dan menempatkan ribuan tenaga kerja profesional, yang tersebar di sektor perbankan, ritel, dan E-Commerce. Selain itu, penggunaan sistem manajemen SDM yang inovatif memungkinkan perusahaan untuk menekan tingkat turnover tenaga kerja dan menjaga kepuasan klien, yang berdampak pada meningkatnya kepercayaan klien dan memperluas portofolio kerja sama. Hal ini dapat terlihat pada pencapaian perkembangan tenaga alih daya dan karyawan pengelola perusahaan yang terpenuhi dengan tabel sebagai berikut :



Menurut Darmadi, manajemen sumber daya manusia merupakan “suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), actuating (pelaksanaan), dan controlling (pengendalian), dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia. Proses ini mencakup berbagai tahapan mulai dari penarikan dan seleksi tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan, hingga penempatan tenaga kerja yang meliputi promosi, demosi, dan transfer. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga mencakup penilaian kinerja, pemberian kompensasi, pengelolaan hubungan industrial, serta pemutusan hubungan kerja (PHK). Semua aktivitas tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.”

Produktivitas kerja merupakan aspek penting yang harus dimiliki setiap individu, karena produktivitas ini mencerminkan seberapa efektif atau efisien keluaran yang diperoleh dibandingkan dengan masukan yang

diberikan. Menurut Mahawati (2021), “Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu output, baik berupa barang atau jasa, yang secara kualitatif maupun kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu.” Definisi ini menunjukkan bahwa produktivitas bukan hanya sekadar kuantitas output, tetapi juga mencakup kualitas yang dihasilkan. Darmadi (2012) menjelaskan bahwa “produktivitas kerja adalah perilaku yang selalu memandang serta berefleksi bahwa hari ini harus lebih baik dengan hari sebelumnya. Artinya, seseorang harus selalu memperbaiki sistem kerjanya guna menghasilkan produk dengan kualitas yang lebih baik daripada sebelumnya.” Pendapat ini menekankan pentingnya sikap reflektif dan perbaikan berkelanjutan dalam upaya meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, produktivitas kerja menjadi indikator kunci dalam menilai efektivitas individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi.

Candra dan Rahmat (2022), kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh individu sebagai hasil dari hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Imbalan ini mencakup berbagai bentuk pembayaran atau tunjangan yang diberikan sebagai penghargaan atas kontribusi dan kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi dapat berupa gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan, serta manfaat lain yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Wibowo (2022), kompensasi diartikan sebagai kontraprestasi atas penggunaan jasa atau tenaga yang diberikan oleh tenaga kerja. Artinya, kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diterima pekerja sebagai balasan atas kontribusi dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas organisasi.

Bentuk kompensasi ini dapat mencakup gaji, tunjangan, bonus, insentif, maupun manfaat lain yang bertujuan untuk menjaga motivasi dan meningkatkan kinerja tenaga kerja. Rahmat (2022), kompensasi didefinisikan sebagai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi orang-orang atau karyawan yang bekerja di suatu organisasi atau lembaga. Para pengusaha perlu menawarkan kompensasi yang kompetitif dengan berbagai macam bentuk kompensasi guna menarik dan mempertahankan karyawan. Tujuan dari kompensasi ini adalah untuk menciptakan Disiplin kerja yang menyenangkan dan memotivasi karyawan, serta memberikan penghargaan yang layak atas kinerja individu dalam organisasi. Dengan demikian, sistem kompensasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Disiplin kerja menjadi salah satu aspek penting dalam menciptakan lingkungan organisasi yang harmonis dan produktif. Menurut Partika (2020), disiplin mencerminkan kesediaan individu untuk mematuhi peraturan yang telah disepakati bersama serta menerima konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan. Sikap ini, jika diterapkan secara konsisten, mampu membentuk kebiasaan baik yang melekat dalam diri seseorang, yang pada akhirnya berkontribusi pada keteraturan dalam organisasi.

Penerapan disiplin tidak hanya berfungsi untuk menegakkan aturan, tetapi juga mencegah terjadinya pelanggaran. Dengan adanya disiplin, tindakan pembinaan atau hukuman terhadap individu atau kelompok dapat diminimalkan, sehingga menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Disiplin juga memainkan peran kunci dalam menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban dalam organisasi, mendorong setiap individu untuk bertanggung jawab atas tugas mereka.

Dengan disiplin yang kuat, organisasi dapat membangun budaya kerja yang lebih efektif, di mana setiap individu tidak hanya mematuhi aturan tetapi juga berkontribusi pada tercapainya tujuan bersama. Hal ini menjadikan disiplin sebagai fondasi yang kokoh untuk keberhasilan jangka panjang sebuah organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting dalam suatu organisasi dan dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk memberikan dampak konstruktif kepada orang lain, serta kemampuan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Menurut Efendi (2019), “Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk menyampaikan dampak konstruktif pada orang lain, atau kemampuan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang direncanakan.” Dalam konteks ini, kepemimpinan melibatkan upaya yang berdampak positif pada karyawan, dengan mengerahkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien dalam setiap proses manajemen untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja adalah alat atau sarana yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dalam konteks perusahaan, disiplin kerja yang baik tidak hanya memastikan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga berperan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memupuk dan menjaga disiplin kerja karyawan agar dapat mendukung

tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Faktor kepemimpinan sangat penting, dan tingkat kepemimpinan yang ada dalam suatu organisasi dapat menentukan kebesaran atau keruntuhan organisasi tersebut. Menurut Salleh (2018), “Derajat kepemimpinan memastikan kebesaran atau keruntuhan suatu organisasi.” Dalam hal ini, kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan individu menuju tujuan kolektif menjadi kunci dalam menciptakan kepemimpinan yang efektif. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang tepat tidak hanya berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan. Ketiga faktor ini memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas individu dalam organisasi. Disiplin kerja, yang ditunjang oleh kompensasi yang adil serta gaya kepemimpinan yang efektif, berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas dan komitmen karyawan terhadap tugasnya.

Namun, penelitian yang secara khusus mengeksplorasi pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan dalam sektor outsourcing masih terbatas. Meskipun beberapa studi telah menyoroti faktor-faktor ini di berbagai sektor, penelitian yang berfokus pada perusahaan outsourcing masih minim. Produktivitas karyawan dalam konteks ini berpotensi menjadi indikator utama yang menghubungkan kompensasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan dengan kinerja tenaga kerja kontrak.

Studi sebelumnya, seperti penelitian oleh Elok Rahma Sarita (2022) di UD Bagong Kediri dan Ni Putu Julia Susanti (2024) di Toko HD Bakery and Cake, menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun, kedua penelitian tersebut tidak mempertimbangkan dinamika unik yang terdapat pada perusahaan outsourcing, seperti tingginya tingkat pergantian karyawan serta tantangan dalam kepemimpinan untuk memotivasi tenaga kerja kontrak.

Perusahaan outsourcing menghadapi tantangan khusus dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang menuntut strategi manajemen yang efektif guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan di PT Usaha Gunabhakti Mandiri, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang outsourcing. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih aplikatif bagi pengelolaan tenaga kerja outsourcing serta berkontribusi dalam pengembangan strategi peningkatan produktivitas di sektor tersebut.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausal untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT Usaha Gunabhakti Mandiri yang berlokasi di Jakarta Selatan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi yang berjumlah 130 karyawan diikutsertakan sebagai responden. Teknik ini dipilih untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih representatif dan mampu menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel independen (kompensasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 27, guna memastikan perhitungan statistik yang lebih efisien dan akurat.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini mencakup empat variabel utama, yaitu Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), dan Produktivitas Karyawan (Y). Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai karakteristik dan tanggapan responden terhadap setiap variabel, dilakukan analisis deskriptif. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola data dan memberikan informasi awal tentang persepsi responden terkait pernyataan-pernyataan dalam kuesioner.

Setiap variabel dianalisis menggunakan nilai rata-rata sebagai ukuran sentral untuk menggambarkan

kecenderungan tanggapan responden. Pendekatan ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana setiap variabel dipersepsikan oleh responden, yang mencerminkan kondisi aktual di PT Usaha Gunabhakti Mandiri. Hasil dari analisis deskriptif ini menjadi dasar penting untuk melanjutkan analisis inferensial dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil interval range maka dapat disusun kriteria hasil pengukuran konstruk dalam Tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1 Kriteria Skor Variabel Penelitian

Nilai Skor	Kriteria Variabel
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Efektif
>1,80 – 2,60	Tidak Efektif
>2,60 – 3,40	Netral
>3,40 – 4,20	Efektif
>4,20 – 5,00	Sangat Efektif

Sumber : Sugiyono (2019)

Kriteria pengukuran dalam penelitian ini didasarkan pada nilai rata-rata yang diperoleh dari tanggapan responden. Semakin tinggi nilai rata-rata yang dicapai, semakin positif atau baik tanggapan responden terhadap item-item pernyataan maupun variabel yang diukur. Hal ini mencerminkan persepsi responden terhadap kondisi atau faktor yang diteliti, seperti Kompensasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Produktivitas Karyawan.

Interpretasi nilai rata-rata ini menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana masing-masing variabel memenuhi harapan atau kebutuhan karyawan. Dengan demikian, nilai rata-rata tidak hanya memberikan gambaran kuantitatif, tetapi juga berfungsi sebagai alat evaluasi untuk memahami area yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan oleh PT Usaha Gunabhakti Mandiri.

Berdasarkan hasil olah data penelitian pada tabel-tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4 atau lebih, hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan tanggapan yang mendukung meningkatnya Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan di PT Usaha Gunabhakti Mandiri. Hasil ini menunjukkan bahwa PT Usaha Gunabhakti Mandiri memiliki keinginan untuk meningkatkan Produktivitas karyawan mereka melalui Deskripsi seluruh variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel 3.2 Deskripsi Seluruh Variabel Penelitian

No	Variabel	Rata-rata
1.	Kompensasi (X1)	4.40
2.	Disiplin Kerja (X2)	4.56
3.	Gaya Kepemimpinan (X3)	4.36
4.	Produktivitas Karyawan (Y)	4.41

Sumber : Data Olahan Kusioner, (2024)

3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.1.1 Uji Validitas

Validitas diuji dengan membandingkan *r-hitung* dengan *r-tabel* (0,172) pada tingkat signifikansi 5%. Jika *r-hitung* > *r-tabel*, maka instrumen dinyatakan valid. Hasil uji validitas menggunakan SPSS Versi 27 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	1 – 8	0,643 - 0,846	0,172	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1 – 10	0,701 - 0,860	0,172	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3)	1 – 12	0,760 - 0,880	0,172	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	1 – 12	0,776 - 0,912	0,172	Valid

Berdasarkan tabel di atas, semua variabel memiliki *r-hitung* lebih besar dari *r-tabel*, sehingga semua item kuesioner dinyatakan **valid** dan layak digunakan dalam penelitian.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Kriteria yang digunakan apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik. Dalam penelitian ini pengukuran yang dipakai dengan analisis Cronbach's Alpha, dimana menurut Ghazali (2019) mengklasifikasikan nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut:

- Jika Nilai Cronbach's Alpha $> 0,600$, maka instrumen reliabel..
- Jika Nilai Cronbach's Alpha $< 0,600$, maka instrumen tidak reliabel.

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,788	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,781	0,600	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,779	0,600	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,782	0,600	Reliabel

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

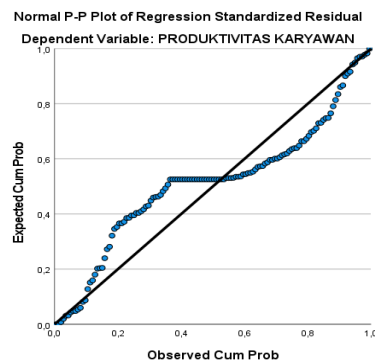
3.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel penelitian, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan kualitas dan keandalan model regresi yang dibangun.

3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan pada model regresi terdistribusi normal dalam penelitian ini. Ini dilakukan dengan menggunakan grafik P-Plot

Gambar 3.1



Grafik Uji Normalitas Probability Plot

Sumber: Data yang diolah dengan spss versi 27

Pada gambar 3.1 di atas dapat dilihat bahwa grafik *normal probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas melalui analisis statistik dapat dilakukan dengan uji non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan yaitu :

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data terdistribusi normal.

Hasil output uji normalitas menggunakan software SPSS versi 27 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.8

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
		KOMPENSASI	DISIPLIN KERJA	GAYA KEPEMIMPINAN	PRODUKTIVITAS KARYAWAN	
N		130	130	130	130	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	35,2231	45,5538	52,3538	52,8846	
	Std. Deviation	5,70498	5,27692	8,46686	8,32167	
Most Extreme Differences	Absolute	0,201	0,239	0,183	0,208	
	Positive	0,201	0,200	0,183	0,196	
	Negative	0-,187	0-,239	0-,148	0-,208	
Test Statistic		0,201	0,239	0,183	0,208	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,000	0,000	0,000	0,000	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		0,000	0,000	0,000	0,000
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,000	0,000	0,000	0,000
		Upper Bound	0,000	0,000	0,000	0,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Berdasarkan data Tabel 3.8 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ atau dengan kata lain semua variabel pada penelitian ini dikatakan normal.

3.4 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel independen memiliki hubungan atau korelasi yang kuat satu sama lain dalam model regresi. Dua ukuran utama yang digunakan adalah nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF).

Multikolinearitas dianggap ada jika:

a. Nilai toleransi $< 0,10$

b. Nilai VIF $> 10,00$

Hasil dari pengujian ini membantu memastikan bahwa model regresi tidak terganggu oleh korelasi antarvariabel independen, sehingga estimasi parameter regresi dapat diinterpretasikan dengan akurat

Tabel 3.9 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,942	3,262		0,902	0,369		
	KOMPENSASI	,050	,104	,034	0,482	0,631	0,384	2,603
	DISIPLIN KERJA	0,194	0,087	0,123	2,228	0,028	0,640	1,563
	GAYA KEPEMIMPINAN	0,751	0,071	0,764	10,576	0,000	0,375	2,669

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Berdasarkan data Tabel 3.9 diatas dapat diketahui nilai tolerance dan VIF masing-masing variable penelitian sebagai berikut :

a. Nilai *tolerance* untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar $0.384 > 0.10$, dan VIF sebesar $2.603 < 10$ sehingga variabel Kompensasi tidak terjadi gejala multikolinieritas.

b. Nilai *tolerance* untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar $0.640 > 0.10$, dan VIF sebesar $1,563 < 10$ sehingga variabel Disiplin Kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas.

- c. Nilai *tolerance* untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) sebesar $0.375 > 0.10$, dan VIF sebesar $2,669 < 10$ sehingga variabel Gaya Kepemimpinan tidak terjadi gejala multikolinieritas

3.5 Uji Heteroskedastisitas

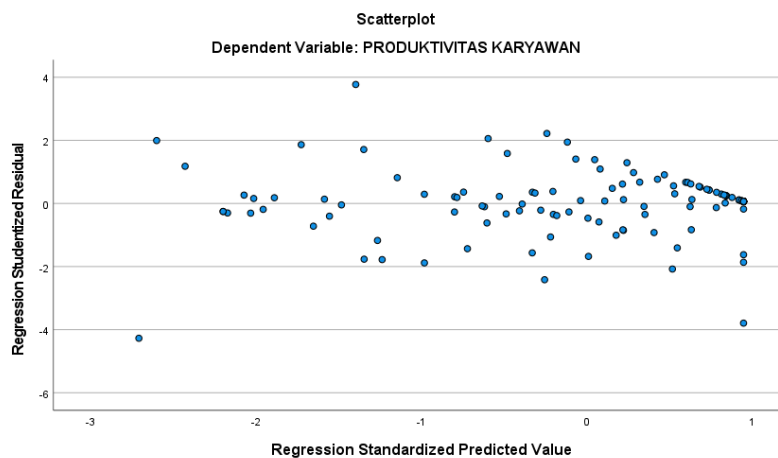
Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah varians residual dalam model regresi tetap konstan (homoskedastisitas) atau bervariasi (heteroskedastisitas). Jika varians residual berbeda-beda di setiap pengamatan, maka terdapat gejala heteroskedastisitas, yang melanggar asumsi klasik.

Pengujian dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan residual. Jika titik-titik pada grafik tersebar secara acak tanpa pola tertentu, maka tidak terdapat heteroskedastisitas. Sebaliknya, pola tertentu menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Analisis ini penting untuk memastikan validitas model regre

Sumber : Olahan data peneliti (2024)

Gambar 3.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3.2, sebaran titik data pada grafik scatterplot tidak menunjukkan pola yang jelas. Titik-titik tersebar baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas, yang berarti varians residual tetap konstan di seluruh pengamatan,



dan model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

3.6 Analisis Data

Penelitian ini mencakup pengelompokan data berdasarkan jenis variabel yang digunakan, karakteristik responden, variabel yang dianalisis, serta metode dan alat yang dipakai untuk menguji hipotesis.

3.6.1 Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, baik secara individu maupun bersamaan. Hasil analisis disajikan dalam Tabel 3.6 dimana nilai R berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1, semakin kuat hubungan antara variabel-variabel tersebut.

3.10 Uji Koefisien Korelasi Sederhana

		Correlations			
		KOMPENSASI	DISIPLIN KERJA	GAYA KEPEMIMPINAN	PRODUKTIVITAS KARYAWAN
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	0,557**	0,772**	0,693**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
	N	130	130	130	130
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	,557**	1	,572**	,580**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000

	N	130	130	130	130
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	0,772**	0,572**	1	0,861**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
	N	130	130	130	130
PRODUKTIVITAS KARYAWAN	Pearson Correlation	0,693**	0,580**	0,861**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	130	130	130	130

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

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Tabel 3.10 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1), variabel Disiplin Kerja (X2), dan variabel Gaya Kepemimpinan (X3) masing-masing memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Tabel 4.5.1 menunjukkan bahwa interval korelasi antara variabel independen dan variabel dependen berkisar antara 0,60 dan 0,799, yang menunjukkan tingkat korelasi yang signifikan dengan nilai korelasi kuat.

3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuat model regresi yang paling sesuai yang dapat menggambarkan masing-masing faktor untuk menentukan pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel terikat Y.

Tabel 3.11 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,942	3,262		0,902	0,369		
	KOMPENSASI	0,050	0,104	0,034	0,482	0,631	,384	2,603
	DISIPLIN KERJA	0,194	0,087	0,123	2,228	0,028	0,640	1,563
	GAYA KEPEMIMPINAN	0,751	0,071	0,764	10,576	,000	,375	2,669

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Berdasarkan table 3.11 diatas maka diperoleh persamaan regresi Produktivitas Karyawan $Y = 2.942 - \text{Kompensasi } X_1 0.050 + \text{Disiplin Kerja } X_2 0.194 X_2 + \text{Gaya Kepemimpinan } X_3 0.751$, adapun persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 2.942 artinya jika nilai variabel independent (Kompensasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan) bernilai nol maka variabel dependent (Produktivitas Karyawan) akan meningkat sebesar 2.942.
2. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,050 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kompensasi mengalami kenaikan 1%, maka Produktivitas Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,050, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif dan searah antara Kompensasi dengan Produktivitas karyawan.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,194 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Disiplin kerja mengalami kenaikan 1%, maka Produktivitas Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,194. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif dan searah antara Disiplin kerja dengan Produktivitas karyawan.
4. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X₃) sebesar 0,751 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan 1%, maka Produktivitas karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,751. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif dan searah antara Gaya Kepemimpinan dengan Produktivitas karyawan.

3.6.3 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas

terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi setelah mengubah nilai kotak R ditunjukkan dalam Tabel 4.16 di bawah ini.:

Tabel 3.12 Hasil Uji Koefisien Deteriminasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,868 ^a	0,753	0,748	4,18075	1,849
a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI					
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN					

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 3.12 diatas, model summary pada kolom R Square hasil output perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 27 diketahui nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,753. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 75,3% Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Y) dan sisanya 24,7% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain diluar model penelitian ini. lingkungan kerja, motivasi individu, atau kesejahteraan psikologis tidak termasuk dalam analisis, sehingga pandangan terhadap produktivitas pegawai mungkin belum sepenuhnya komprehensif.

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (t)

Uji statistik t (*t-test*) digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Adapun nilai *t* tabel 1.978 di dapat dengan cara melihat tabel distribusi t dengan ketentuan sebagai berikut :

Sampel	= 130
K (jumlah variabel bebas dan terikat)	= 3
DK (derajat kebebasan)	= $n - k = 130 - 3 = 127$
Tabel (5%, 127)	= 1.978 (tabel distribusi t)

Berdasarkan kriteria pengujian dan kriteria pengambilan keputusan diatas, berikut ini adalah hasil dari uji t pada penelitian ini:

Table 3.13 Analisis Regresi Linier Untuk Uji T (Kompensasi) X1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,277	3,316		5,210	0,000
	KOMPENSASI	1,011	0,093	0,693	10,876	0,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Pada table 3.13 menunjukkan bahwa Untuk variabel X1, nilai Thitungnya adalah 1.978, nilai Ttabelnya adalah 10,876, sehingga hasilnya adalah sebagai berikut:

Nilai signifikansi (Sig.) variabel Kompensasi (X1) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H1 diterima, yang berarti bahwa variabel Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Nilai Thitung Kompensasi (X1) sebesar 1.978 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 10,876, yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y).

Tabel 3.14 Analisis Regresi Linier Untuk Uji T (Disiplin Kerja) X2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,247	5,209		2,159	0,033

	DISIPLIN KERJA	0,914	0,114	,580	8,047	0,000
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN						

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Pada table 3.14 menunjukkan bahwa Untuk variabel X1, nilai Thitungnya adalah 1.978, nilai Ttabelnya adalah 8,047, sehingga hasilnya adalah sebagai berikut:

Nilai signifikansi (Sig.) variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti bahwa Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Nilai Thitung variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 8,047 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1.978, yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y).

Tabel 3.15 Analisis Regresi Linier Untuk Uji T (Gaya Kepmimpinan) X3

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,566	2,341		3,660	0,000
	GAYA KEPEMIMPINAN	0,847	0,044	0,861	19,177	0,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Pada table 3.15 menunjukkan bahwa Untuk variabel X3, nilai Thitungnya adalah 1.978, nilai Ttabelnya adalah 19.117, sehingga hasilnya adalah sebagai berikut:

Nilai signifikansi (Sig.) variabel Gaya Kepmimpinan (X3) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan (X3) secara parsial mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Y). Nilai Thitung variabel Gaya Kepemimpinan (X3) sebesar 1.978 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 19,117, yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti, semakin membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y).

3.7.2 Uji Hipotesis Secara Simultan (F)

Berikut ini adalah hasil dari uji f pada penelitian ini:

Tabel 3.16 Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6730,957	3	2243,652	128,365	0,000 ^b
	Residual	2202,312	126	17,479		
	Total	8933,269	129			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 3.16, hasil tes menunjukkan bahwa nilai F hitung $2,34 >$ dari 128,365 F tabel, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ (sig. $0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara bersamaan mempengaruhi Produktivitas Karyawan, atau H4 diterima.

3.8 Pembahasan Penelitian

3.8.1 Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 2.942 - 0.050 X_1$, yang artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X1), maka setiap perubahan 1

unit pada variabel Kompensasi (X1), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,050 point. Pada uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (1.978 > 8,047). Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X1), Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Usaha Gunabhakti Mandiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ilham Kudratul Alam (2024) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap Produktivitas kerja Karyawan. Hal ini menandakan bahwa peningkatan kompensasi dapat berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja dan motivasi Karyawan. Selain itu, penelitian oleh Elok Rahma Sarita (2022) juga mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara kompensasi terhadap Produktivitas kerja Karyawan, yang berarti bahwa faktor kompensasi secara keseluruhan berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi.

3.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 2.942 - 0.194 X_1$, yang artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,194 point. Pada uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (1.978 > 19.117). Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Usaha Gunabhakti Mandiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian Eso Hernawan dan Fransisca Elsy Mulandoro (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan, yang berarti bahwa Disiplin kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja Karyawan secara signifikan. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Muhammad Kamil Hafidzi, Agustian Zen, Fiqih Alamsyah, Firmansyah Tonda, dan Lita Oktarina (2023), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara bersamaan terhadap kinerja Karyawan, mengindikasikan bahwa disiplin kerja yang tepat dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja dan Produktivitas dalam organisasi.

3.8.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X3) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 2.942 - 0.751 X_3$, yang artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X3), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X3) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,751 point. Pada uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (1.978 > 19.117). Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X3) Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Usaha Gunabhakti Mandiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eso Hernawan dan Fransisca Elsy Mulandoro (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja Karyawan, yang berarti bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja Karyawan secara signifikan. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Muhammad Kamil Hafidzi, Agustian Zen, Fiqih Alamsyah, Firmansyah Tonda, dan Lita Oktarina (2023), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara bersamaan terhadap kinerja Karyawan, mengindikasikan bahwa pemimpin yang tepat dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja dan Produktivitas dalam organisasi. Maka didapatkan hipotesis penelitian

3.8.4 Pengaruh Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 2.942 - 0.050 X_1 + 0.194 X_2 + 0.751 X_3$, yang artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Karyawan (Y) sebesar $0.050 X_1 + 0.194 X_2 + 0.751 X_3$ point. Pada uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,34 > dari 128,365). Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3)

Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Usaha Gunabhakti Mandiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Putu Julia Susanti, I Gede Rihayana, dan Bagus Nyoman Kusuma Putra (2024) menunjukkan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan di HD Bakery and Cake. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Dwi Nur Indah Sari dan Ika Wulandari (2024) menghasilkan model persamaan yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sementara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi dan motivasi lebih berperan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan faktor lainnya.

4 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menemukan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Usaha Gunabhakti Mandiri. Secara khusus, kompensasi yang adil dan kompetitif, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan. Selain itu, tingkat disiplin kerja yang tinggi, yang mencakup kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam penyelesaian tugas, juga terbukti berdampak positif terhadap produktivitas karyawan. Sementara itu, gaya kepemimpinan yang efektif, yang mencakup komunikasi yang jelas, motivasi, dan dukungan terhadap karyawan, turut mendorong lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif.

Lebih lanjut, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara kompensasi yang memadai, budaya kerja yang disiplin, serta kepemimpinan yang adaptif dan inspiratif menciptakan sinergi yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, kebijakan manajerial di perusahaan outsourcing seperti PT Usaha Gunabhakti Mandiri perlu mempertimbangkan ketiga faktor ini secara holistik untuk mencapai hasil kinerja yang optimal.

Sebagai saran untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin berkontribusi terhadap produktivitas karyawan, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan faktor psikologis. Selain itu, penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan metode kualitatif guna memahami secara lebih mendalam dinamika interaksi antara faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas di perusahaan outsourcing.

Bibliografi

- Ahmad, T. S., & Thamrin, A. M. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Makassar. *Moveree Journal*, 3(1), 1–16.
- Arifuddin. (2022). Pengaruh Faktor-Faktor Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT ABC. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25(01).
- Candra, W., & Rahmat, H. (2022). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implementasi Di Lembaga Pendidikan*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Darmadi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah Melejitkan Produktifitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Darmawati, D. (2022). Strategi Pemimpin dalam Meningkatkan Budaya Organisasi yang Islami. *Al-Hiwar : Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah*, 10(1), 39. <https://doi.org/10.18592/al-hiwar.v10i1.6856>
- Effendi, Sukidjo, & Rifa'i. (2019). The Performance of Employees Influenced by Leadership Styles and Compensation. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(6).
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202–216. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2532>
- Ganyang. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: Penerbit IN MEDIA.
- Hartatik, I. P. (2023). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Kartikawaty, E., Yustini, T., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan pandemi covid 19 terhadap produktivitas PT. Indah Roti Berseri Palembang. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2).

- Mahawati, E. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Marsam. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (Upt) Di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*. Pasuruan: Ikapi.
- Marsyandi, F. D., & Paulina. (2022). Organizational Culture, Leadership dan Work Motivation Terhadap Employee Performance. *MDP Student Conference*, 142–152.
- Partika, P. D. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali*. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Purwanti, T., Ramadhan, R. R., Setianingsih, R., & Siregar, D. I. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Ekonomi, Accounting and Business*, 1(1), 173–181. Retrieved from <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/293>
- Rahmat, M. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Yayasan Manbaul Ulum Banyuwangi). *Journal of Education and Teaching*, 1(1), 42–55.
- Rofik, M., & Mulyani, A. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sukmajaya Kota Depok Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Depok. Berdasarkan uraian diatas penulis ingin melakukan penelitian mengg. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, (4).
- Setiana, A. R. (2022). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 15(3), 379–398. <https://doi.org/10.35508/jom.v15i3.7215>
- Setyawan, D., & Rahmawati, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pegawai Fakultas X di Perguruan Tinggi Y. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2020), 78–90. <https://doi.org/10.33479/sneb.v1i.178>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2020). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soemadi, R. A. (2023). Pengaruh Pemasaran Digital dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Fried Chicken Home Delivery. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 20(2).
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wardhana, Puspita, S., & Limgiani. (2022). *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori dan Penerapannya)*. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*. Depok: Rajawali Press.