

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN, KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI HOTEL FAIRMONT JAKARTA**

*Jamaludin Khalid*  
*STIE Pariwisata Internasional (STEIN)*

*Novan Suwarno Ade Putra*  
*STIE Pariwisata Internasional (STEIN)*

## **ABSTRACT**

**Purpose-** This research aims to know the influence of leadership, teamwork and discipline work against employee productivity Hotel Fairmont Jakarta.

**Design/methodology/approach-** The data collected through the questionnaires are then measured by likert scale score with a total of 130 the respondent employees Hotel Fairmont Jakarta. Research using the method of double linear regression to analyze data. Data analysis tools that used this research are validity test, reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and linearity test), multilinear regression. While the hypotheses testing by F test, t test, partial correlation analysis and coefficient of determination ( $R^2$ ).

**Findings-** The results showed a simultaneous leadership, teamwork and discipline work against work productivity. The leadership of the influential positive but not significant toward the work productivity. While teamwork and discipline work a positive and significant effect against work productivity. This result means teamwork and discipline work influenced positively against work productivity and the value is significantly to the productivity of employees. The leaders should pay more attention to the work in accordance with the disciplinary rules of procedures, enhance cooperation towards the better team against employees, and improve the overall results in terms of productivity. Productivity of employees become more efficient if receive effective training.

**Keywords:** Leadership, Teamwork, Discipline, Productivity

## **Latar Belakang**

Hotel merupakan salah satu bentuk akomodasi yang dikelola secara komersial, yang disediakan bagi setiap orang untuk memperoleh pelayanan, penginapan berikut makanan dan minuman, hotel memerlukan pengelolaan secara terus menerus untuk melayani konsumennya. Hal ini juga sesuai dengan rumusan dari aspek pariwisata yang menyatakan bahwa hotel adalah suatu jenis akomodasi yang menggunakan sebagian atau seluruh bagian dari jenis bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makan dan minum, serta jasa lainnya bagi kepentingan umum yang dikelola secara komersial.

Mengelola hotel secara tepat dan profesional akan meningkatkan serta menjaga kenyamanan pariwisata dan menjaga kelangsungan usaha hotel di Jakarta. Namun, persaingan antar hotel yang ketat saat ini membutuhkan kegiatan promosi dan pengelolaan penyediaan kamar hotel yang baik. Mengelola hotel secara tepat dan profesional akan meningkatkan serta menjaga kenyamanan pariwisata dan menjaga kelangsungan usaha hotel.

Hotel Fairmont Jakarta memberikan kemewahan, privasi dan kenyamanan terbaik. Hotel ini menawarkan 380 kamar dan suite yang indah dengan pemandangan langit Jakarta yang luar biasa. Setiap kamar yang luas

dilengkapi dengan peralatan premium yang dibutuhkan oleh para wisatawan dan pembisnis, meliputi Fairmont Gold – pengalaman gaya hidup hotel yang eksklusif, dengan total 380 kamar dan *suite* yang lapang termasuk berbagai jenis akomodasi Fairmont Gold, layanan eksklusif hotel ini adalah 'hotel didalam hotel'.

Selain kamar tidur, Fairmont meliki berbagai gerai makanan dan minuman yang luar biasa untuk memenuhi selera setiap tamu yaitu Spectrum, Saporidelli, dan Peacock Lounge. Fairmont Jakarta juga memiliki 3.500 meter persegi ruang pertemuan serbaguna dan ruang serbaguna, termasuk Grand Ballroom seluas 1.200 meter persegi, dengan pintu masuk ballroom khusus dari bagian luar hotel. 8 ruang rapat tambahan juga tersedia menawarkan berbagai opsi pengaturan untuk mengakomodasi semua kebutuhan tamu.

Hotel yang ingin tetap eksis dan tidak tersingkir dari persaingan tidak akan mengabaikan peningkatan sumber daya manusianya dengan memiliki peran penting dalam memajukan suatu pengembangan dalam perusahaan, dengan miliki keyakinan adanya potensi dalam diri manusia sebagai keinginan dan bakat dalam bekerja untuk dapat mengetahui keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan dalam bekerja akan diketahui bagaimana perusahaan membuat sistem penilaian dalam produktivitas kerja.

Aspek sumber daya manusia memerlukan pemimpin menyadari beberapa aspek untuk menilai produktivitas kerja sumber daya manusia atau para karyawannya dari beberapa aspek meliputi kepemimpinan yang ia tampilkan terhadap para bawahannya, kerjasama tim antar karyawan serta perilaku disiplin antara pemimpin terhadap karyawan maupun antar sesama karyawan.

Kepemimpinan memberi nilai pada kehidupan kerja orang lain, kepemimpinan merupakan hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi

orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tim yang hebat adalah memiliki tujuan yang sama, terdapat kerjasama, disiplin kerja yang baik serta memiliki komitmen.

Sebuah prestasi gemilang hanya didapat dari sebuah kelompok kerja (*team work*). Tidak ada orang yang dapat melakukannya sendirian. Dalam organisasi apapun termasuk pendidikan, kemajuannya sangat ditentukan oleh kinerja tim yang solid. Kerja sama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Sebuah tim itu sangat membutuhkan kemauan untuk saling bergandengan-tangan menyelesaikan pekerjaan. Bisa jadi satu orang tidak menyelesaikan pekerjaan atau tidak ahli dalam pekerjaan A, namun dapat dikerjakan oleh anggota tim lainnya. Inilah yang dimaksudkan dengan kerja tim, beban dibagi untuk satu tujuan bersama serta saling melengkapi antar sesama.

Disiplin kerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang, yang di maksud disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawannya yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan adanya disiplin kerja semua yang dikerjakan oleh karyawan dapat mencapai produktivitas sesuai dengan apa yang kita inginkan. Hal ini pencapaian tujuan perusahaan akan berjalan dengan baik serta terarah.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari ini lebih baik dari hari kemarin dan kedepannya lebih baik dari hari ini.

Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah di sadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapat keuntungan dari produktivitas kerja yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Fairmont Jakarta:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Fairmont Jakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Fairmont Jakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Fairmont Jakarta
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kerjasama tim, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Fairmont Jakarta

## Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

### Kepemimpinan

Istilah pemimpin adalah terjemahan *leader/head/manager*, yang disebut manajer/kepala/ketua/direktur/presiden, dan lain sebagainya, tegasnya setiap orang yang mempunyai bawahan untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Menurut Sastrohadiwiryo [1] yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain)

sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Sedangkan pengertian lain mengatakan Pemimpin adalah sumber aktivitas dan mereka harus merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan semua kegiatan, agar tujuan tercapai. Manajer harus memikirkan secara tuntas misi perusahaan itu, menetapkan sasaran-sasaran, strategis, dan mengorganisasi sumber-sumber daya untuk tujuan-tujuan yang telah di agriskan dalam anggaran dasar (AD) dan anggaran rumah tangga (ART)[2].

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menjadi pemimpin adalah amanah yang harus dilaksanakan dengan baik oleh pemimpin tersebut. Jika pemimpin dilihat dari sisi bahasa inggris yaitu “*LEADER*”, yang mempunyai tugas untuk me – *LEAD* anggota di organisasi. Sedangkan menurut Rivai [18] makna *LEAD* adalah :

1. *Loyalty*, seorang pemimpin harus mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya, dan memberikan loyalitasnya dalam kebaikan.
2. *Educate*, seorang pemimpin mampu untuk mengedukasi rekan-rekannya dan mewariskan *tacit knowledge* pada reka-rekannya.
3. *Advice*, memberikan saran dan nasihat dari permasalahan yang ada.
4. *Discipline*, memberikan keteladanan dalam berdisiplin dan menegakkan kedisiplinan dalam setiap aktivitasnya.

Berdasarkan sebagian pendapat tentang kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa masing-masing definisi berbeda menurut sudut pandang penulisnya. Namun demikian, ada kesamaan dalam

mendefinisikan kepemimpinan, yakni mengandung makna memengaruhi orang lain untuk berbuat seperti pemimpin yang di hendaki. Jadi, yang dimaksud dengan kepemimpinan ialah ilmu dan seni memengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang di harapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

### **Kerja sama tim**

Dilihat dari asal kata tim (*team*) merupakan terjemahan dari kata inggris, yaitu *together, everyone, dan achieves*, yang artinya bekerja sama.maksudnya jika sesuatu pekerja dikerjakan dengan cara bekerjasama makan akan dapat mencapai hasil yang baik.

Menurut Amirullah [3] kerja sama tim sebagai kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu sama lain. Sedangkan pengertian lain menyatakan kerja sama tim merupakan bagian dari kelompok kerja, tim dibangun untuk kebermanfaatan (simbiosis) pada interaksi antara anggota [4].

Menurut Simamora [5] kerja sama tim adalah untuk menerapkan pemerdayaan pada tingkat kelompok. Untuk membentuk tim kerja, kelompok karyawan disertai tugas besar untuk diselesaikan, dan anggota tim bertanggung jawab untuk menetapkan penyerahan tugas spesifik, memecahkan masalah produksi,membuat jadwal dan tenggat waktu, dan secara terus-menerus membebani aktivitas kerjanya.

### **Faktor-faktor yang menentukan tim dapat berhasil atau tidak**

Menurut Robbins dan Judge [4] terdapat empat faktor kotektual yang secara signifikan sangat terkait dengan kinerja tim adalah sumber daya yang memadai, kepemimpinan yang efektif,

iklim kepercayaan, serta evaluasi kinerja dan sistem pemberian imbalan yang mencerminkan kontribusi tim. Berikut penjelasannya:

1. Sumber daya yang memadai. Tim-tim merupakan bagian dari sistem organisasi yang lebih luas, setiap tim kerja bergantung pada sumber daya dari luar kelompok untuk mempertahankannya. Kelangkaan sumber daya secara langsung dapat menurunkan kemampuan tim untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan mencapai tujuan.
2. Kepemimpinan dan struktur. Tim tidak dapat berfungsi jika mereka tidak dapat kesepakatan mengenai siapa yang akan melakukan apa dan memastikan semua anggota membagi beban kerja. Kesepakatan mengenai kinerja tertentu dan bagaimana mereka menyesuaikan bersama-sama untuk mengintegrasikan keterampilan individu yang memerlukan kepemimpinan dan struktur, baik dari manajemen atau dari para anggota lain itu sendiri.
3. Iklim kepercayaan. Para anggota tim yang efektif mempercayai satu sama lain. Mereka juga memperlihatkan kepercayaan kepada para pemimpin mereka. Kepercayaan antara anggota tim memfasilitasi kerja sama, menurunkan kebutuhan untuk memonitor perilaku satu sama lain, dan mengikat para anggota di sekeliling keyakinan bahwa orang lain dalam tim tidak akan mengambil keuntungan dari mereka.
4. Evaluasi kinerja dan sistem pemberian imbalan. Evaluasi atas kinerja individu dan insentif dapat mengganggu perkembangan tim yang memiliki kinerja yang tinggi. Dengan demikian, selain mengevaluasi dan memberikan imbalan kepada para karyawan atas kontribusi individual mereka, maka manajemen harus memodifikasi evaluasi tradisional yang berorientasi secara individual

dan sistem pemberian imbalan untuk mencerminkan kinerja tim.

## **Disiplin Kerja**

Menurut beberapa pandangan, disiplin diartikan berbeda. Fathoni [7], Kedisiplinan ialah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Sementara definisi lain mengatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [6].

Menurut Afandi [8] Disiplin kerja adalah suatu tata tertip atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertip yang ada dengan rasa senang hati, sehingga terciptanya dan terbentuknya proses dari serangkaian perilaku nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah [9] Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar aturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Dalam uraian di atas disiplin penulis menyimpulkan bahwa kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, karena dengan kedisiplinan yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

## **Indikator - Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan [6] Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan suatu organisasi, di antara nya:

1. Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pemimpin. Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan nya karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik, disiplin baik, jujur, adil, serta kata dan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik (kurang disiplin), para bawahannya pun akan kurang disiplin.
3. Balas jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan semakin baik terhadap pekerjaannya, disiplin kerja mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) akan merangsang terciptanya disiplin karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua

bawahannya. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik kepada setiap perusahaan agar disiplin kerja menjadi baik.

5. Waskat. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakannya dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin karyawan di perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif atasan dengan bawahannya, terwujudlah tertibannya kerja sama baik harmonis dalam perusahaan mendukung disiplin karyawan.
6. Sanksi Hukuman. Berat/ringannya sanksi hukuman akan diterapkan ikut mengetahui baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.
7. Ketegasan. Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani tegas, bertindak hukum untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.
8. Hubungan manusia. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *humas relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi

disiplin kerja yang baik pada perusahaan. Jadi, disiplin kerja karyawan akan terciptanya apa bila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

### **Produktivitas kerja**

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Menurut Sutrisno [10] Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Sesuatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Sementara definisi lain mengatakan produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini [11].

Menurut Sinunga [17] produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Dalam uraian di atas disiplin penulis produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan dan peningkatan

### **Indikator produktivitas kerja**

Menurut Sutrisno [10] Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan.

Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlekasana secara efisien dan efektif, sehingga semua ini akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengatur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan. Mempunyai kemampuan melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan yang sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada perusahaan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerja tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerja yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk menunjukkan hasil yang terbaik yang pada giliran nya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya.
6. Efisiensi. Perbandingan atara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### Penelitian Terdahulu

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

1	Penulis	Sriyono [14]
	Judul	Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa
	Metode	Metode analisis dengan menggunakan Stucture Equation Model (SEM), sedangkan alat analisisnya menggunakan AMOS
	Hasil	Hasil yang diperoleh menunjukan bahwa Teamwork, kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas, baik secara parsial maupun simultan
2	Penulis	Marja Dunggio [15]
	Judul	Semangat kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara
	Metode	Analisis Regresi Linear Berganda
	Hasil	Hasil penelitian secara simultan Semangat kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara
3	Penulis	Yuaji, Rizal Bima and Rahadja [16]
	Judul	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Otoritas Jasa Keuangan Regional 3 Surabaya)

### Tabel Tambahan

Metode	Analisis Regresi Linear Berganda
Hasil	Hasil penelitiannya variabel bebas (disiplin kerja, produktivitas)

### Hipotesis

Berdasarkan pada permasalahan dan tujuan penelitian yang diuraikan sebelumnya maka hipotesis diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Fairmont Jakarta.
2. Ada pengaruh kerja sama tim terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Fairmont Jakarta.
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Fairmont Jakarta
4. Ada pengaruh kepemimpinan, kerjasama tim, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Fairmont Jakarta.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Dari table uji validitas yang telah dilakukan oleh 30 responden dengan 4 variabel dan total 49 pernyataan diketahui dengan pernyataan dalam variabel kepemimpinan, variabel kerjasama tim, variabel disiplin kerja, dan variabel produktivitas kerja dinyatakan valid, karena nilai  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$  sebesar 0,361 pada taraf nyata  $\alpha = 5\%$  (0,05).

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Tidak Valid	Valid
Kepemimpinan	-	10
Kerjasama Tim	-	10
Disiplin kerja	-	16
Produktivitas Kerja	-	13

#### Uji Reliabilitas

Secara keseluruhan uji reabilitas pada 30 responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,721	Reliabel
Kerjasama Tim	0,752	Reliabel
Disiplin kerja	0,767	Reliabel
Produktivitas kerja	0,737	Reliabel

Hal ini sesuai dengan kriteria penilaian uji reliabilitas menurut Nunnally dalam Ghazali [12] adalah Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,70 berarti cukup reliable. Dengan *alpha cronbach* yaitu 0,721 untuk variabel kepemimpinan, 0,752 untuk variabel kerjasama tim, 0,767 untuk variabel disiplin kerja, 0,737 untuk variabel produktivitas kerja. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang dilihat pada table 4 sebagai berikut:

**Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	56	62%
Wanita	33	37%
Jumlah	89	100%

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak menurut jenis kelamin adalah pria yaitu 56 responden dengan presentase 62%, sedangkan responden terkecil adalah wanita yaitu 33 responden dengan presentase 37%. Jadi deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Hotel Fairmont Jakarta mayoritas pria.



Hal ini karena pria lebih dibutuhkan dalam pekerjaan berat di hotel.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia yang terlihat pada tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan usia**

Usia	Jumlah	Presentase
17-25 tahun	46	51,6%
26-35 tahun	35	39,4%
36- 50 tahun	8	9%
>50 tahun	0	0%
Jumlah	89	100%

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui hasil pengelompokan terlihat kelompok usia terbanyak yaitu responden yang usia 17-25 tahun dengan jumlah 46 responden dengan presentase 51,6%. Dari deskripsi responden berdasarkan usia dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Hotel Fairmont Jakarta mayoritas berusia 17-25 tahun. Hal ini terjadi karena hotel membutuhkan tenaga pekerja usia muda untuk meningkatkan produktivitas kerja yang sudah dicapai.

### Uji Normalitas data

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Tabel 6 adalah uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 20.

Dengan menggunakan Uji *Kolmogorov Smirnov*, dengan taraf nyata  $\alpha = 5\% = 0,05$ , nilai signifikansi hasil Uji *Kolmogorov Smirnov* pada tabel di atas ditemukan nilai signifikansi adalah 0,681  $> 0,05$ , dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan

nilai signifikansi  $> 0,05$ . Berdasarkan hasil analisa di atas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

**Tabel 6 Uji Normalitas data**

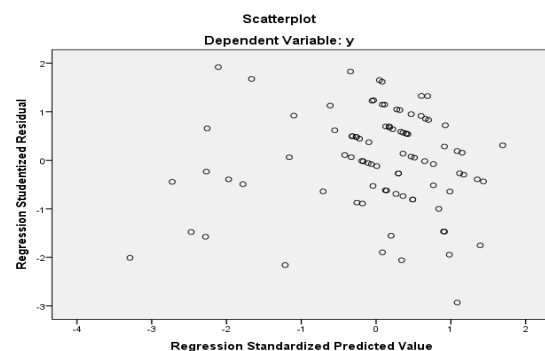
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,27401594
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.060
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.718
Asymp. Sig. (2-tailed)		.681

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model terjadi ke tidak samaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



**Gambar 1 : Uji heteroskedastisitas**

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka

0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi linear berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau *independent variable* ( $X_1, X_2, X_3$ ) dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkolerasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factors*). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 untuk ketiga variabel maka

dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

**Tabel 7. Uji multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan	.760	1.315
Kerjasama tim	.640	1.561
Disiplin kerja	.744	1.345

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Untuk uji linearitas pada SPSS versi 20 digunakan *Test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Tiga variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai signifikan pada linierity kurang dari 0,05.

**Tabel 8. Uji Linearitas**

Anova Table						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepemimpinan	<i>Linearity</i>	32.719	1	32.719	4.921	.029
Kerjasama tim	<i>Linearity</i>	91.006	1	91.006	16.725	.000
Disiplin kerja	<i>Linearity</i>	219.621	1	219.621	21.748	.000

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan *software* SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi  $X_1$  pada linierity sebesar 0,029, nilai signifikansi  $X_2$  pada linearity 0,000 dan nilai signifikansi  $X_3$  pada linearity 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepemimpinan variable kerjasama tim dan variabel disiplin kerja terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linieritas terpenuhi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*). Oleh karena variabel independen diatas mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), kerjasama tim ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) dan produktivitas kerja ( $Y$ ).

**Tabel 9. Model regresi linier berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	34.252	5.533	
Kepemimpinan	.026	.098	.030
Kerjasama Tim	.231	.116	.239
Disiplin Kerja	.192	.075	.285

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Dari tabel di atas ditemukan bahwa model regresi linier yang dihasilkan adalah:

Produktivitas kerja = 34.252 + 0.026 kepemimpinan + 0.231 kerjasama tim + 0.192 disiplin kerja + *e*

1. Nilai konstanta = 34.252 memberikan arti bahwa produktivitas kerja akan bernilai 34.252 jika seluruh variabel memiliki nilai 0.
2. Nilai kepemimpinan sebesar = 0.026 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.026 kali
3. Nilai kerjasama tim sebesar = 0.231 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan kerjasama tim sebesar 1

satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.231 kali

4. Nilai disiplin kerja sebesar = 0.192 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.192 kali

#### Uji F

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari kepemimpinan, kerjasama tim, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Fairmont Jakarta. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

**Tabel 10. Uji F (ANOVA)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	127.995	3	42,665	7.969	.000 <sup>b</sup>
Residual	455.061	85	5.354		
Total	583.056	88			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kerjasama tim, Disiplin kerja

Dengan menggunakan taraf nyata  $\alpha = 5\%$  (0,05), diperoleh signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima pada taraf nyata tersebut. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variable kepemimpinan, variable kerjasama tim dan variable disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja di Hotel Fairmont Jakarta.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan

oleh Bayuaji, Bima and Rahadja [16] dengan hasil penelitiannya mengatakan bahwa variabel bebas (disiplin kerja, produktivitas kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Menurut Fathoni [7], Kedisiplin ialah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya.

## Uji Parsial dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel

independen terhadap variabel dependen. Dengan ,dilihat output SPSS, berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji t.

**Tabel 11. Uji Parsial dengan Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	T	Sig.
Kepemimpinan	.269	.788
Kerjasama Tim	1.998	.049
Disiplin Kerja	2.567	.012

a. *Dependent Variable*: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji pada tabel 11 dapat diambil kesimpulan dari analisa tersebut adalah sebagai berikut :

### 1. Variabel Kepemimpinan

Hasil uji t untuk variabel  $x_1$  (kepemimpinan) diperoleh nilai signifikan 0,483 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga  $0,788 > 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Hotel Fairmont Jakarta . Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumondor [13] di dalam jurnal yang dalam penelitian menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja, tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan.

Hal ini dibenarkan pula dari teori Sastrohadiwiryono [1] yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

### 2. Variabel Kerjasama Tim

Hasil uji t untuk variabel  $x_2$  (kerjasama tim) diperoleh signifikan 0,049 dengan menggunakan batas

signifikan 0,05 sehingga  $0,049 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Fairmont Jakarta . Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sriyono [14] di dalam jurnal yang dalam penelitian menjelaskan bahwa pada variabel *teamwork* memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan Jasa Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Hal tersebut didukung oleh teori Menurut Amirullah [3] kerja sama tim sebagai kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu sama lain.

### 3. Variabel Disiplin kerja

Hasil uji t untuk variabel  $x_3$  (disiplin kerja) diperoleh signifikan 0,012 dengan menggunakan batas signifikan 0,05 sehingga  $0,012 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Fairmont Jakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

Dunggio [15] di dalam jurnal yang dalam penelitian menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara.

Sesuai dengan teori didukung yang menurut Afandi [8] Disiplin kerja adalah suatu tata tertip atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan

diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertip yang ada dengan rasa senang hati, sehingga terciptanya dan terbentuknya proses dari serangkaian perilaku nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban

### Analisa Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 12. Analisis koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Coefficients <sup>a</sup>					
Variabel	Parsial	Kategori	Koefisien Determinasi (%)	r table	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,029	Korelasi Sangat Lemah	0,074	0,208	Tidak nyata
Kerjasama tim	0,212	Korelasi Lemah	4,00	0,208	Nyata
Disiplin kerja	0,268	Korelasi Lemah	6,39	0,208	Nyata
Simultan	0,469	Korelasi Sedang	19,57	0,208	Nyata

Hasil analisis tabel 12 ditemukan nilai koefisien korelasi variabel kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan adalah 0,029. Artinya terdapat dan sangat lemah antara variabel kepemimpinan secara parsial dengan produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi variabel kepemimpinan sebesar 0,074 memberi arti kemampuan variabel kepemimpinan untuk menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,074%.

Berdasarkan hasil analisa ditemukan nilai koefisien korelasi kerjasama tim dengan produktivitas kerja adalah sebesar 0,212. Artinya terdapat hubungan yang nyata dan lemah antara variabel kerjasama tim secara parsial dengan produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi variabel kerjasama tim sebesar 4,00 memberi arti kemampuan variabel kerjasama tim untuk menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 4,00%.

Dari hasil analisa tabel 12 ditemukan nilai koefisien korelasi disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 0,268. Artinya terdapat hubungan yang nyata dan lemah antara variabel disiplin kerja sebesar 6,39 memberi arti kemampuan variabel disiplin kerja untuk menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 6,39% atau pengaruh disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan sebesar 6,39%.

Selanjutnya dari tabel 12 memberikan informasi nilai koefisien korelasi secara simultan adalah 0,469 artinya ada hubungan yang nyata dengan kategori sedang antara variabel kepemimpinan, kerjasama tim dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan Hotel Fairmont Jakarta. Kemampuan ketiga variabel untuk menjelaskan pembentukan dan konsisten akan produktivitas kerja adalah sebesar 19,57%. Hal ini memiliki arti bahwa *persentase* variabel bebas yaitu kepemimpinan,

kerjasama tim dan disiplin kerja dalam mempengaruhi variabel terkait yaitu produktivitas kerja karyawan Hotel Fairmont Jakarta adalah 19,57%, sisanya sebesar 80,43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak berada di dalam model penelitian ini (misalnya pengendalian, pengarahan dan pengorganisasian)

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan tetapi dalam kategori sangat lemah dan tidak nyata. Sesuai dengan analisis deskriptif, indikator yang sangat lemah yaitu pemimpin anda memberikan pembelajar tentang sistem kerja di tempat anda bekerja.
2. Ada pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan tetapi dalam kategori lemah namun nyata. Sesuai dengan analisa deskriptif, indikator yang lemah yaitu setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan.
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tetapi dalam kategori lemah namun nyata. Sesuai dengan analisa deskriptif, indikator yang lemah yaitu karyawan anda harus memiliki disiplin yang tinggi untuk memajukan perusahaan anda.
4. Berdasarkan hasil pembahasan diperoleh bahwa kepemimpinan, kerjasama tim dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dengan kategori sedang dalam menentukan produktivitas kerja karyawan Hotel Fairmont Jakarta.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Adapun saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perlunya meningkatkan peran dari seorang pemimpin dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Hotel Fairmont Jakarta, melihat bahwa kepemimpinan masih dalam katagori rendah. Pimpinan sebaiknya lebih memberikan perhatian kepada karyawannya, seperti perhatian terhadap pemeriksaan kesehatan, pemberian uang lebur untuk karyawan ditambah. Selain itu pemimpin juga harus lebih mengembangkan semangat kebersamaan dan memotivasi bawahannya untuk lebih bekerja keras.
2. Dari hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang lemah dari kerjasama tim terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu pada saat pembentukan *team work*, hendaknya dilakukan evaluasi seperti pada saat perekrutan, anggota tim harus dipilih dengan kualitas yang handal serta pengalaman di bidangnya agar tim yang telah ditunjuk tersebut dapat bekerja sama dengan lebih baik dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan yaitu melakukan perbaikan proses.
3. Dari hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang lemah dari disiplin kerja, sebaiknya perusahaan memberlakukan masa transisi peraturan kepada karyawannya agar tidak merasa terbebani dengan peraturan yang baru.

### Daftar Pustaka

- [1.] Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja*

- Indonesia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [2.] Hasibuan, Melayu. 2006. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- [3.] Amirullah. 2015. *Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- [4.] Robbins , Judge 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [5.] Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- [6.] Hasibuan, Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- [7.] Fathoni, Adbrurrahman. 2006. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [8.] Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Budi Utama.
- [9.] Sulistiyani AT, Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [10.] Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta: Kencana.
- [11.] Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- [12.] Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [13.] Vico Wenti Rumondor. 2013. Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. *Junal EMBA 1*: 1042-1052.
- [14.] Sriyono. 2013. Pengaruh *Teamwork*, Kepeuasan Kerja dan Loyalitas terhadap Produktivitas pada Perusahaan Jasa. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- [15.] Mardjan Dunggio. 2013. Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA 1*: 523-533.
- [16.] Rizal Bima Bayuaji. 2015. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Studi pada otoritas Jasa Keuangan Regional 3 Surabaya). Semarang. *Diponegoro Journal Of Management 4*: 2337-3792.
- [17.] Sinunga, Mucharsyah. 2005. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [18.] Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo.

