

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. FINACCEL FINANCE INDONESIA

Khaterine Maleva¹⁾ dan Hery Wihasanato²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen, FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: khaterinemlv19@gmail.com¹⁾ dan herrywihasnanto@gmail.com²⁾

Submit : 20 Juli 2025, Review : 7 Agustus 2025, Publish : 11 Agustus 2025

ABSTRACT

The purpose to analyze the influence of leadership style and work discipline on employee work productivity at PT. PT. Finacel Finance Indonesia. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The population in this study were employees work productivity of PT. Finacel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat.) The technique used for sampling is simple random sampling. The analytical method uses partially and simultaneous linear regression analysis. The results of the research show that in partially and simultaneous ways leadership style and work discipline have a positive and significant effect on employee work productivity at PT. Finacel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat).

Keywords: Leadership style (;) work discipline (;) work productivity

ABSTRAK

Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Finacel Finance Indonesia. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Finacel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat). Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel adalah *simple random sampling*. Metode analisis dengan menggunakan regresi linear sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara sederhana dan berganda gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Finacel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat).

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan (;) disiplin kerja (;) produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. PT. Finacel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat), sebagai salah satu perusahaan finansial teknologi yang berkembang pesat di Indonesia, menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Produktivitas kerja karyawan merujuk pada seberapa efisien dan efektif seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja yang diberikan. Hal ini sangat penting dalam menjaga keberlangsungan perusahaan karena produktivitas yang baik akan membawa dampak positif pada kinerja perusahaan. Meskipun demikian, terdapat beberapa faktor lain seperti beban pekerjaan, tingkat kelelahan, atau masalah personal yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dan



mencari cara yang optimal untuk meningkatkan produktivitas tanpa membebani karyawan secara berlebihan

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan, untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut (Sutrisno, 2019): 1) Kemampuan; 2) Meningkatkan hasil yang dicapai; 3) Semangat kerja; 4) Pengembangan diri; 5) Meningkatkan mutu; dan 6) Efisiensi.

Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen perusahaan. Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam perusahaan untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Untuk dapat mengelola bawahan dan bekerja sama dengan baik, diperlukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi, situasi, waktu, dan karakteristik karyawan. Setiap pemimpin memiliki pendekatan yang berbeda dalam menerapkan gaya kepemimpinannya di dalam suatu organisasi. Di PT. Finacel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat), muncul berbagai tantangan terkait kepemimpinan, seperti minimnya transparansi informasi serta kurangnya diskusi antara atasan dan bawahan. Selain itu, rendahnya disiplin kerja dan kurangnya dorongan dalam menyelesaikan masalah juga berdampak pada menurunnya semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas mereka. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan bimbingan, arahan, dan pelatihan agar tetap termotivasi bekerja dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan yang berhasil bergantung pada keterampilan, tindakan yang tepat, serta perilaku yang diterapkan, bukan hanya pada karakter pribadi (Sunyoto, 2015).

Gaya kepemimpinan juga dipengaruhi oleh faktor usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja pemimpin. Ketiga aspek ini berpengaruh terhadap disiplin kerja serta produktivitas karyawan. Pemimpin yang memiliki rentang usia tidak jauh berbeda dengan karyawannya cenderung lebih subjektif dalam mengambil keputusan serta memiliki tingkat emosional yang belum sepenuhnya stabil. Sementara itu, tingkat pendidikan seorang pemimpin berperan dalam menentukan strategi yang diterapkan dalam organisasi. Adapun lama pengalaman kerja juga memengaruhi cara pengambilan keputusan, baik secara otoriter maupun kolaboratif. Pemimpin yang dapat membuka diri lebih siap menerima kritik dan saran dari karyawannya, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan produktif. Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016), adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan mengambil keputusan; 2) Kemampuan memotivasi; 3) Kemampuan komunikasi; 4) Kemampuan mengendalikan bawahan; dan 5) Kemampuan mengendalikan emosi.

Selain gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja juga merupakan faktor utama dalam tercapainya tujuan perusahaan. Disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Tanpa disiplin yang baik dari karyawan, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Tindakan tidak disiplin akan berdampak pada kinerja dan keberlanjutan perusahaan. Disiplin juga berfungsi sebagai sarana untuk melatih dan mendidik sumber daya manusia agar mematuhi peraturan dan menjalankan



pekerjaan dengan tertib. Peraturan perusahaan dibuat dengan tujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan, baik dalam hal ketepatan waktu kerja, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, perilaku dalam menjalankan tugas, maupun ketaatan terhadap norma hukum dan etika profesional.

Menegakkan disiplin sangat penting bagi organisasi karena kedisiplinan berisi peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh karyawan. Dengan kedisiplinan yang tinggi, diharapkan pekerjaan dapat berjalan lebih efisien. Disiplin kerja memberikan dampak besar bagi kepentingan perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil yang optimal. Sementara bagi karyawan, lingkungan kerja yang tertib akan menciptakan suasana yang nyaman dan meningkatkan semangat dalam bekerja guna mencapai target yang telah ditentukan.

Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dengan menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja, seperti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pekerja yang disiplin bukan hanya menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tetapi juga hadir tepat waktu sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan juga memiliki peran penting dalam mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan yang berlaku agar dapat dipahami oleh karyawan. Pengawasan dan kontrol yang baik perlu dilakukan agar hambatan yang dapat memperlambat pencapaian tujuan perusahaan dapat diminimalisir. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya target perusahaan.

Menurut Sutrisno (2019), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1) Taat terhadap aturan waktu: Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan; 2) Taat terhadap peraturan Perusahaan: Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan; 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan: Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain; dan 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan: Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Beberapa pelanggaran kedisiplinan yang sering ditemui pada karyawan PT. Finacel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat) antara lain keterlambatan dalam kehadiran, ketidaktepatan waktu kerja, kurangnya disiplin dalam berpakaian, serta istirahat yang melebihi batas ketentuan yang berlaku. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Produktivitas merupakan salah satu elemen utama yang harus dimiliki oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena hal ini berhubungan langsung dengan daya saing perusahaan. Produktivitas yang tinggi mencerminkan peningkatan pencapaian serta kualitas kerja yang lebih baik. Karyawan yang produktif mampu bekerja secara optimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, serta bertanggung jawab terhadap tugasnya. Selain itu, mereka juga harus memiliki kemampuan dalam mengatasi permasalahan di tempat kerja guna meningkatkan daya saing perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori Simamora (2017), yang menyatakan bahwa "Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai seseorang dengan target yang ditetapkan dalam waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan.



Dengan demikian, perkembangan karyawan dapat dilihat dari kesungguhan mereka dalam bekerja serta bagaimana pemimpin memberikan dorongan dan menjadi teladan bagi karyawannya. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Finaccel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat) menjadi relevan dan penting untuk dilakukan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan daya saing perusahaan secara berkelanjutan di era transformasi digital saat ini.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Finaccel Finance Indonesia.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Finaccel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat). Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel adalah *simple random sampling*. Metode analisis dengan menggunakan regresi linear sederhana dan berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi dengan hasil sebagai berikut: Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 88 responden tentang gaya kepemimpinan dengan jumlah 10 butir pernyataan, disiplin kerja dengan jumlah 8 butir pertanyaan, dan produktivitas kerja karyawan dengan jumlah 10 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0.30, dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

Hasil uji reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui derajat ketepatan dan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun di uji berkali-kali. Uji reliabilitas untuk mengetahui nilai *Cronbach's Alpha* dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima. Berdasarkan tabel 1, reliabilitas *Cronbach Alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel dari mulai gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan produktivitas kerja membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.858	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja	0.727	0.600	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.726	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah SPSS V. 26 tahun 2025



Analisis regresi linear sederhana**Tabel 2.** Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Finaccel Finance Indonesia

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Kons tanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Gaya Kepemimpinan	0,840	0,706	23,747	0,633	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 14,368 > 1,988

Keterangan: Variabel Produktivitas Kerja

Sumber: data primer diolah SPSS V. 26 (2025)

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 23,747 + 0,633 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 2, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.706, artinya gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 70,6% kepada produktivitas kerja karyawan PT. Finaccel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat), sedangkan sisanya sebesar 29,4% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Finaccel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat). Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,633, artinya jika ada perbaikan gaya kepemimpinan satu kali, maka produktivitas kerja karyawan PT. Finaccel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat) akan meningkat sebesar 0,633 kali atau sebaliknya.

Tabel 3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Finaccel Finance Indonesia

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Kons tanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Disiplin Kerja	0,825	0,681	16,090	0,979	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 13,546 > 1,988

Keterangan: Variabel Produktivitas Kerja

Sumber: data primer diolah SPSS V. 26 (2025)

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 16,090 + 0,979 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.681, artinya disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 68,1% kepada produktivitas kerja karyawan PT. Finaccel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat), sedangkan sisanya sebesar 31,9% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Finaccel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat). Koefisien disiplin kerja sebesar 0,979, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka produktivitas kerja karyawan PT. Finaccel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat) akan meningkat sebesar 0,979 kali atau sebaliknya.



Analisis regresi linier berganda

Tabel 4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Finaccel Finance Indonesia

Variabel	Parameter					α
	Mult. R	R Square	Kons tanta	Koef. Regresi	Sig.	
Gaya Kepemimpinan	0,882	0,778	15,222	0,378	0,000	5%
Disiplin Kerja				0,513	0,000	

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 149,289 > 3,104

Keterangan: Variabel Produktivitas Kerja

Sumber: data primer diolah SPSS V.26 (2025)

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 15,222 + 0,378 (X_1) + 0,513 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai F hitung sebesar 149,289 lebih besar dari F tabel 3,104), artinya ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Finaccel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat). Nilai determinasi (R²) sebesar 0.778, artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 77,8% kepada produktivitas kerja karyawan PT. Finaccel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat), sedangkan sisanya sebesar 22,2% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Finaccel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat. Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,378, artinya jika ada perbaikan gaya kepemimpinan satu kali, maka produktivitas kerja karyawan PT. Finaccel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat) akan meningkat sebesar 0,378 kali atau sebaliknya dengan asumsi disiplin kerja tidak berubah. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,513, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka produktivitas kerja karyawan PT Finaccel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat) akan meningkat sebesar 0,513 kali atau sebaliknya, dengan asumsi gaya kepemimpinan tidak berubah.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Finaccel Finance Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Finaccel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat). Hal ini dikarenakan seorang pemimpin berani mengambil keputusan, harus penuh perhitungan untuk mengambil keputusan, seorang pemimpin mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik pada bawahan, mempunyai kemampuan menyampaikan gagasan, dapat mengendalikan bawahan untuk mengikuti keinginannya, mampu memberikan arahan pada bawahannya, dapat mengendalikan emosinya dan dapat mengontrol emosinya dengan baik. Penelitian ini mempunyai hasil yang sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Al Ghifari dan Yanuarti, (2025), dan Zufrie



(2019), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Finacel Finance Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Finacel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat). Hal ini dikarenakan karyawan selalu hadir tepat waktu saat bekerja, tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan, selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan, siap menerima sanksi jika melakukan kesalahan, selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada, selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan selesai tepat waktu, menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku dan menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan. Penelitian ini mempunyai hasil yang sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo dan Riniwati (2016), Purnomo dan Jayadiningrat, (2023), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat membantu peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Finacel Finance Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Finacel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat). Hal ini dikarenakan karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja, profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan, berusaha untuk meningkatkan hasil kerja yang dicapai, hasil kerja merupakan salah satu yang dapat dirasakan, memiliki etos kerja yang baik, membandingkan hasil kerja hari ini dengan sebelumnya, senantiasa mengembangkan diri dengan meningkatkan kemampuan, selalu melihat tantangan yang dihadapi untuk pengembangan diri, berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu dan membandingkan hasil kerja yang dicapai dengan memperhatikan tingkat efisiensi. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mubarak dan Kristianti, (2020), Harras, *et al*, (2023), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut: 1) Perbaikan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Finacel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat); 2) Peningkatan disiplin kerja dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Finacel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat); dan 3) Perbaikan gaya kepemimpinan dan peningkatan disiplin kerja dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Finacel Finance Indonesia (Kredivo Jakarta Barat).



Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu: 1) Untuk meningkatkan gaya kepemimpinan di dalam perusahaan, diharapkan bagi seorang pemimpin hendaknya lebih memahami dan mengerti serta memperhatikan lagi para karyawannya dan dalam pengambilan sebuah keputusan sudah diputuskan secara cermat dan bijaksana, sehingga keputusan tersebut dapat menguntungkan pihak perusahaan dan karyawan. 2) Diharapkan bagi perusahaan lebih memperhatikan lagi masalah kedisiplinan para karyawannya dengan memberikan sanksi yang tegas sesuai dengan Tingkat pelanggaran yang sudah mereka lakukan. Dengan demikian diharapkan karyawan akan lebih disiplin lagi dalam menjalankan tugasnya sehingga target perusahaan akan tercapai sesuai dengan tujuan; dan 3) Pada penelitian selanjutnya jika akan meneliti hal yang sama, agar menambah variabel baru yang mungkin dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti kompensasi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Al Ghifari, Muhamad Hery dan Yanuarti, Maghfiroh. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Lembayung Ningrum, Kota Tangerang. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*. Vol. 2 No. 2 Februari 2025. Hal. 1855-1868.

Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

Harras, Hadyati., Wilandari, Devi Fitria dan Sulistiani, Sinta. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. J&T Teknologi Express_SDP Pondol Aren. *Scientific Journal of Reflection*. Vol. 6 No. 2, April 2023. Hal. 390-398.

Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

Kartono, Kartini. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Mubarok, Muhammad Husni dan Kristianti, Lily Setywati. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*. Vol. 1 No. 3, July 2023. Hal. 969-979.

Prasetyo, Bachtiar Dwi dan Riniwati, Harsuko, (2016). "Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline to Work Productivity of Department Marine and Fisheries. *ECSoFiM: Economic and Social of Fisheries and Marine Journal*. 2016. 04(01): 16-27.

Purnomo, Yudianto Joko dan Jayadiningrat, Rinaldy (2023). "Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity". *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*. Vol. 2 No. 3 September 2023. Hal. 221-235

Simamora, Henry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta

Sugiyono. (2018). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.



Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Kencana.

Zufrie. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Desa Tanjung Harapan. *Jurnal Ecobisma*. Vol. 6 No. 2, 2019. Hal. 14-25.

