

Pengaruh Kedisiplinan, Pelatihan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan PT Yuna Mandiri Plosokandang Tulungagung

Bima Dyatmika Widigda^{1*}, Karari Budi Prasasti², Nuril Aulia Munawaroh³

¹⁻³ Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri, Indonesia

Penulis Korespondensi: bimadyatmikawidigda021002@gmail.com

Abstract. This study aims to determine the influence of discipline, job training, and leadership style on employee productivity at PT Yuna Mandiri Plosokandang Tulungagung. In a competitive world of work, employee productivity is an important indicator in assessing company performance. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. The sample used was all permanent employees of PT Yuna Mandiri totaling 38 people, with a non-probability sampling technique with a saturated sampling method. The data collection technique was carried out through the distribution of questionnaires, then analyzed using validity, reliability, multiple linear regression tests, t-tests, F tests, and determination coefficients (R^2) using SPSS software. The results of the study show that 1) discipline partially has no effect on employee productivity, 2) job training partially affects and significantly affects employee productivity, 3) leadership style partially has no effect on employee productivity, 4) discipline, job training, and leadership style simultaneously have an effect and significant on employee productivity. Thus, increasing employee productivity in the company can be done through efforts to strengthen work discipline, provide targeted job training, and implement an effective leadership style.

Keywords: Discipline; Employee Productivity; Job Training; Leadership Style; PT Yuna

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, pelatihan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan di PT Yuna Mandiri Plosokandang Tulungagung. Dalam dunia kerja yang kompetitif, produktivitas karyawan menjadi indikator penting dalam menilai kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap PT Yuna Mandiri berjumlah 38 orang, dengan teknik non probability sampling dengan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kedisiplinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, 2) pelatihan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, 3) gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, 4) kedisiplinan, pelatihan kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, peningkatan produktivitas karyawan di perusahaan dapat dilakukan melalui upaya memperkuat disiplin kerja, memberikan pelatihan kerja yang tepat sasaran, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Kedisiplinan; Pelatihan Kerja; Produktivitas Karyawan; PT Yuna

1. LATAR BELAKANG

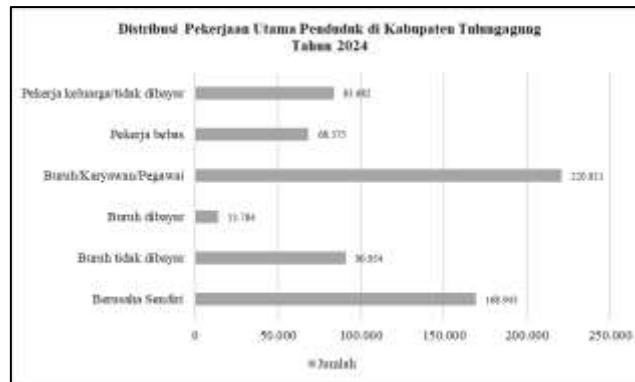
Pesatnya perkembangan dunia bisnis menghasilkan kompetisi yang semakin ketat dan transparan, yang menuntut setiap perusahaan untuk selalu tanggap dan adaptif terhadap perubahan. Dalam situasi ini, perusahaan tidak hanya dituntut untuk mampu bertahan, tetapi juga harus mampu bersaing dan berkembang guna mencapai keunggulan kompetitif. Salah satu aspek yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia, khususnya karyawan yang berperan sebagai motor penggerak operasional perusahaan (Ghifari & Yanuarti, 2025). Produktivitas karyawan menjadi indikator utama dalam menilai

kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang produktif akan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian target perusahaan, efisiensi kerja, dan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Syndi (2022) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan antara lain adalah kedisiplinan, pelatihan kerja, dan gaya kepemimpinan.

Kedisiplinan merupakan wujud kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan yang berperan penting dalam menjaga efisiensi waktu, keteraturan kerja, serta kualitas hasil yang dicapai (Rahmansyah & Cahyadi, 2023). Semakin tinggi tingkat kedisiplinan, semakin besar pula peluang untuk mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan standar perusahaan. Namun, untuk mendukung pencapaian tersebut, dibutuhkan juga upaya pelatihan kerja yang terarah. Pelatihan adalah serangkaian proses atau aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, atau sikap individu (Rahmawati et al., 2021).

Pelatihan kerja merupakan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk membekali karyawan yang berhubungan dengan keahlian, pengetahuan, dan perilaku karyawan guna meningkatkan produktivitas karyawan (Dhyan et al., 2021). Pelatihan yang baik adalah pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, pelaksanaan pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan, program pelatihan, ketersediaan peralatan, dan keamanan atau pelatihan keselamatan yang diperlukan. Proses ini tidak hanya membantu karyawan mempersiapkan diri menghadapi tantangan di masa depan, tetapi juga mendorong tercapainya tujuan profesional. Di samping itu, keberhasilan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif juga sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Sejalan dengan Nurfauziah & Fauziya (2024), gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang positif, mendorong partisipasi aktif, serta membangun hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, sehingga semakin memperkuat semangat dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Salah satu wilayah yang penduduknya mayoritas bekerja sebagai buruh atau karyawan adalah Kabupaten Tulungagung. Kondisi ini mencerminkan struktur sosial ekonomi masyarakat setempat yang sangat bergantung pada sektor industri, perdagangan, serta usaha kecil dan menengah yang berkembang di wilayah tersebut. Seperti yang diilustrasikan dalam gambar berikut, data statistik ketenagakerjaan di Kabupaten Tulungagung memperlihatkan kecenderungan dominasi sektor kerja tertentu yang menjadi tumpuan utama mata pencaharian masyarakat.



Gambar 1. Distribusi Pekerjaan Utama Penduduk di Kabupaten Tulungagung Tahun 2024

Sumber: BPS (2025)

Gambar 1. mengungkapkan bahwa sebesar 34,15% penduduk usia kerja di Kabupaten Tulungagung bekerja sebagai buruh, karyawan, atau pegawai. Angka ini menunjukkan bahwa lebih dari sepertiga tenaga kerja di wilayah tersebut bergantung pada sektor pekerjaan yang bersifat subordinatif, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Proporsi yang cukup signifikan ini mencerminkan peran penting kelompok buruh/karyawan dalam mendukung aktivitas ekonomi daerah, terutama dalam hal produktivitas dan stabilitas operasional perusahaan.



Gambar 1. Provinsi dengan Kehilangan Jam Kerja Tertinggi di Indonesia Tahun 2024

Sumber: BPS (2025)

Meskipun peran kelompok karyawan sangat signifikan dalam mendukung aktivitas ekonomi daerah, tantangan terkait produktivitas kerja masih cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari gambar 1.2 yang mencatat bahwa Provinsi Jawa Timur termasuk dalam lima besar provinsi dengan kasus kehilangan jam kerja tertinggi di Indonesia, dengan total kehilangan sebanyak 36.000 jam kerja yang melibatkan sekitar 4.500 orang tenaga kerja. Kondisi ini mengindikasikan adanya persoalan struktural maupun manajerial yang perlu segera diidentifikasi dan diatasi, salah satunya melalui peningkatan disiplin kerja, perencanaan pelatihan kerja yang matang, serta penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif dan inspiratif.

Penelitian Sutrisno et al. (2023) dan Suradi et al. (2024) menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Sementara Rahmansyah & Cahyadi (2023) serta Wahyuni et al. (2023) mengungkapkan bahwa kedisiplinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Kemudian Rahmawati et al. (2021) dan Dhyan et al. (2021) menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Walaupun di sisi lain, penelitian Arviana & Ruswiono (2022) menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Terakhir Fa'jiah et al. (2024) dan Nurfauziah & Fauziya (2024) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sementara (Puji et al. (2024) serta Wijayanti & Sugianto (2024) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

Merujuk pada fenomena dan kesenjangan hasil penelitian, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dengan memunculkan perbedaan agar terjadi *gap* dalam penelitian. Adapun *gap analysis* dalam penelitian ini terletak pada objek yang akan dikaji adalah karyawan PT Yuna Mandiri Plosokandang Tulungagung yang tergabung dalam buruh di wilayah Jawa Timur.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Febrian et al. (2022) Sumber Daya Manusia merujuk pada kombinasi kemampuan mental dan fisik yang dimiliki oleh seseorang. Manusia merujuk pada kombinasi kemampuan mental dan fisik yang dimiliki oleh seseorang. Tindakan dan karakteristiknya dipengaruhi oleh faktor keturunan dan lingkungan tempat tinggalnya.

Kedisiplinan

Menurut Tanjung et al. (2022) disiplin adalah suatu sikap mental yang tervermin melalui tindakan individu, kelompok, atau masyarakat yang menunjukkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma serta prinsip yang ada. Penegakkan disiplin harus diterapkan oleh seorang pemimpin kepada anggota timnya untuk menghasilkan kinerja atau kualitas kerja yang baik. Kedisiplinan diturunkan menjadi empat dimensi yaitu dimensi retributif, dimensi korektif, dimensi hak-hak individu, dan dimensi utilitarian. Indikator kedisiplinan menurut Sutrisno et al. (2023) adalah penggunaan waktu, kesesuaian aturan, dan tugas dan penugasan.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah proses yang terencana untuk mengubah perilaku karyawan agar dapat memenuhi target organisasi. Selain itu, pelatihan juga berkaitan dengan keterampilan dan kapabilitas karyawan dalam menjalankan tugasnya (Safitri & Wahdiniawati, 2023). Pelatihan kerja ini dilakukan dengan mempertimbangkan permintaan di pasar kerja dan sektor bisnis. Program pelatihan kerja ini juga harus menjadi fokus utama untuk menghadapi era globalisasi dan persaingan di dunia kerja, serta untuk mengurangi dampak dari krisis ekonomi dalam usaha menekan angka pengangguran. Indikator pelatihan kerja menurut Urbancová et al. (2021) adalah *reaction*, *learning*, *behavior*, *result*, analisis kebutuhan, kualifikasi dan kompetensi instruktur, metode dan pelatihan, fasilitas dan infrastruktur, retensi pengetahuan jangka panjang, dukungan lingkungan organisasi, dan *return non investmen*.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah karakteristik, kebiasaan, atau kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dengan orang lain (Hutahaean, 2021). Gaya kepemimpinan sering dianggap sebagai ciri kepemimpinan. Sedangkan menurut Lestari et al. (2024), gaya kepemimpinan adalah tindakan yang mempengaruhi karyawannya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan perusahaan. Konsep gaya kepemimpinan hadir dalam setiap organisasi, dimana interaksi antar manusia memunculkan fenomena kepemimpinan. Ciri dan sifat gaya kepemimpinan menurut Jopanda (2021) dibedakan menjadi lima tipe diantaranya otokratik, militeristik, paternalistik, kharismatik, dan demokratis. Indikator gaya kepemimpinan menurut Jopanda (2021) adalah otoriter, delegatif, partisipatif.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan secara kualitas dan kuantitas (Fa'jiah et al., 2024). Produktivitas merupakan aspek penting dalam perusahaan. Para pegawai atau karyawan dalam perusahaan menjadi unsur penting dalam upaya mengembangkan diri untuk meningkatkan produktivitas kerja. Setiap perusahaan selalu menginginkan peningkatan dalam produktivitas karyawan secara terus menerus (Rahmansyah & Cahyadi, 2023). Indikator produktivitas karyawan menurut Manoppo et al. (2021) adalah ketepatan waktu, kualitas kerja, dan kuantitas kerja.

Pengaruh Kedisiplinan dengan Produktivitas Karyawan

Kedisiplinan merupakan pemahaman dan komitmen seseorang untuk mengikuti seluruh aturan serta norma-norma sosial yang ada (Perkasa et al., 2023). Karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi cenderung bekerja secara konsisten, datang tepat waktu, serta mematuhi peraturan perusahaan. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas karena waktu kerja dimanfaatkan secara optimal dan potensi gangguan dapat diminimalkan. Selain itu, kedisiplinan membangun kepercayaan manajemen terhadap karyawan dan menciptakan budaya kerja yang positif, yang pada gilirannya mendorong rekan kerja lainnya untuk mempertahankan etos kerja yang tinggi. Penelitian yang dilakukan Sutrisno et al. (2023) menyatakan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H₁ : Kedisiplinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja dengan Produktivitas Karyawan

Pelatihan kerja adalah proses yang terencana untuk mengubah perilaku karyawan agar dapat memenuhi target organisasi. Selain itu, pelatihan juga berkaitan dengan keterampilan dan kapabilitas karyawan dalam menjalankan tugasnya (Safitri & Wahdiniawati, 2023). Pelatihan kerja ini dilakukan dengan mempertimbangkan permintaan di pasar kerja dan sektor bisnis. Pelatihan yang baik adalah pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, pelaksanaan pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan, program pelatihan, ketersediaan peralatan, dan keamanan atau pelatihan keselamatan yang diperlukan. Penelitian yang dilakukan Rahmawati et al. (2021) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H₂ : Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Produktivitas Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah karakteristik, kebiasaan, atau kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dengan orang lain (Hutahaean, 2021). Gaya kepemimpinan terletak pada peran para karyawan dalam memberikan tanggapan positif dan berusaha memenuhi harapan pemimpin dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta memperjelas arah dan tujuan kerja, sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Fa'jiah et al. (2024) dan Nurfauziah & Fauziya

(2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
H₃ : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan, Pelatihan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan dengan Produktivitas Karyawan

Kedisiplinan merupakan pemahaman dan komitmen seseorang untuk mengikuti seluruh aturan serta norma-norma sosial yang ada (Perkasa et al., 2023). Karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi cenderung bekerja secara konsisten, datang tepat waktu, serta mematuhi peraturan perusahaan. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas karena waktu kerja dimanfaatkan secara optimal dan potensi gangguan dapat diminimalkan. Pelatihan kerja yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, serta kepuasan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Gaya kepemimpinan terletak pada peran para karyawan dalam memberikan tanggapan positif dan berusaha memenuhi harapan pemimpin dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

H₄ : Kedisiplinan, pelatihan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Yuna Mandiri Plosokandang Tulungagung yang berjumlah 38 karyawan. Teknik sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan sampling jenuh artinya seluruh populasi akan digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan aplikasi SPSS (*statistic for program sosial science*). Uji yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Yuna Mandiri Plosokandang Tulungagung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur, khususnya dalam produksi egg tray atau baki penampung telur yang terbuat dari bahan baku serat kertas daur ulang. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Raya Plosokandang, Desa Kudusan, Kecamatan Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung, Jawa

Timur, dengan kode pos 66229. PT Yuna Mandiri mengandalkan sumber daya manusia (SDM) sebagai pilar utama dalam menjalankan proses produksi. Karyawan terlibat langsung dalam seluruh tahapan produksi, mulai dari persiapan bahan baku, proses pencetakan, pengeringan, hingga pengemasan produk akhir. Oleh karena itu, tingkat produktivitas karyawan menjadi faktor krusial yang secara langsung memengaruhi kelancaran produksi, kualitas produk, dan keuntungan perusahaan.

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Kedisiplinan	38	5	15	11.42	2.309
Pelatihan Kerja	38	19	53	44.55	8.252
Gaya Kepemimpinan	38	4	15	12.18	2.415
Produktivitas Karyawan	38	3	15	12.11	2.513
Valid N (listwise)	38				

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan dalam tabel 1., dapat diketahui bahwa peneliti melibatkan 38 responden. Hasil uji statistik deskriptif untuk variabel kedisiplinan memiliki rata rata persepsi responden adalah 11.42 dimana hal ini termasuk nilai yang cukup tinggi dengan nilai maximum 15. Rata rata responden untuk variabel pelatihan kerja adalah 44.55 dengan nilai *maximum* 53. Hal tersebut berarti persepsi responden memiliki kesamaan. Hal yang sama juga terjadi pada variabel gaya kepemimpinan dan produktivitas karyawan, dimana nilai rata-rata dari variabel gaya kepemimpinan adalah 12.18 dengan nilai *maximum* 15 dan rata-rata variabel produktivitas karyawan 12.11 dengan nilai *maximum* 15.

Uji Kualitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Kelayakan
Kedisiplinan	X _{1.1}	0.789	0.4128	Valid
	X _{1.2}	0.692	0.4128	Valid
	X _{1.3}	0.776	0.4128	Valid
Pelatihan Kerja	X _{2.1}	0.797	0.4128	Valid
	X _{2.2}	0.797	0.4128	Valid
	X _{2.3}	0.848	0.4128	Valid
	X _{2.4}	0.804	0.4128	Valid
	X _{2.5}	0.797	0.4128	Valid
	X _{2.6}	0.761	0.4128	Valid
	X _{2.7}	0.659	0.4128	Valid
	X _{2.8}	0.604	0.4128	Valid
	X _{2.9}	0.795	0.4128	Valid
	X _{2.10}	0.752	0.4128	Valid
	X _{2.11}	0.689	0.4128	Valid
Gaya Kepemimpinan	X _{3.1}	0.860	0.4128	Valid
	X _{3.2}	0.762	0.4128	Valid
	X _{3.3}	0.718	0.4128	Valid
Produktivitas Karyawan	Y _{1.1}	0.866	0.4128	Valid
	Y _{1.2}	0.846	0.4128	Valid
	Y _{1.3}	0.827	0.4128	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 2. hasil uji validitas dari seluruh butir pernyataan kedisiplinan, pelatihan kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki nilai r hitung > r tabel, dimana r tabel dalam penelitian ini adalah 0.4128. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dinyatakan valid atau sah untuk digunakan dalam uji instrumen penelitian.

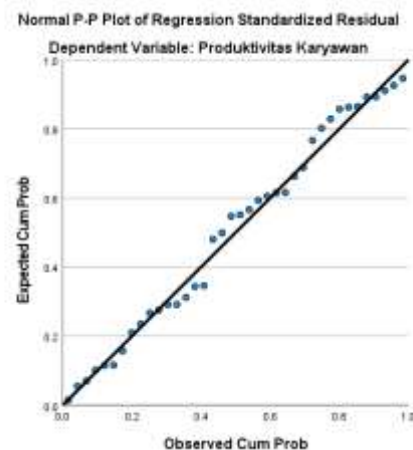
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Kelayakan
1.	Kedisiplinan	0.613	0.6	Valid
2.	Pelatihan Kerja	0.925	0.6	Valid
3.	Gaya Kepemimpinan	0.679	0.6	Valid
4.	Produktivitas Karyawan	0.802	0.6	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Pada tabel 3. menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha atas variabel kedisiplinan, pelatihan kerja, dan gaya kepemimpinan adalah sebesar 0.613, 0.925, 0.679, 0.802 yang dimana nilai tersebut > 0.6. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisioner ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik



Gambar 3. Grafik P-Plot Uji Normalitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan gambar 3. yang merupakan hasil dari uji normalitas menunjukkan grafik P-Plot yang memperlihatkan penyebaran data pada sekitar garis diagonal serta searah mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang didistribusikan normal dan layak digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kedisiplinan	0.377	2.655	Tidak terjadi Multikolinearitas
Pelatihan Kerja	0.214	4.664	Tidak terjadi Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	0.284	3.525	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4. dapat dilihat bahwa nilai VIF pada variabel bebas bernilai <10. Hal ini berarti seluruh variabel dalam penelitian ini tidak terdapat korelasi pada uji multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.995	.830		2.402	.022
	Kedisiplinan	.154	.104	.392	1.486	.147
	Pelatihan Kerja	-.070	.038	-.638	-1.825	.077
	Gaya Kepemimpinan	.062	.114	.164	.541	.592

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ada pada tabel 5., diketahui bahwa nilai dari masing - masing variabel adalah >0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.822	1.618		1.126	.268
	Kedisiplinan	-.004	.202	-.004	-.020	.984
	Pelatihan Kerja	.174	.075	.572	2.327	.026
	Gaya Kepemimpinan	.211	.222	.203	.948	.350

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.822 - 0.004 X_1 + 0.174 X_2 + 0.211 X_3 + \epsilon$$

Nilai konstanta dari persamaan tersebut adalah 1.822. Hal ini berarti apabila X_1 , X_2 , dan X_3 tidak ada, maka nilai produktivitas karyawan adalah 1.822. Apabila X_1 naik 1 satuan, maka nilai produktivitas karyawan akan turun sebesar 0.004 satuan. Apabila X_2 naik 1 satuan, maka nilai produktivitas karyawan akan naik sebesar 0.174 satuan. Apabila X_3 naik 1 satuan, maka nilai produktivitas karyawan akan naik sebesar 0.211 satuan.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.822	1.618		1.126	.268
	Kedisiplinan	-.004	.202	-.004	-.020	.984
	Pelatihan Kerja	.174	.075	.572	2.327	.026
	Gaya Kepemimpinan	.211	.222	.203	.948	.350

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai t hitung dari variabel kedisiplinan adalah $-0.20 < 2.02809$ dengan nilai sig $0.984 > 0.05$. Hal ini berarti H_1 ditolak. Artinya variabel kedisiplinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Variabel pelatihan kerja adalah $2.327 > 2.02809$ dengan nilai sig $0.026 < 0.05$. Hal ini berarti H_1 diterima. Artinya variabel pelatihan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Terakhir, variabel gaya kepemimpinan adalah $0.948 < 2.02809$ dengan nilai sig $0.350 > 0.05$. Hal ini berarti H_1 ditolak. Artinya variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.708	3	43.569	14.400	.000 ^b
	Residual	102.871	34	3.026		
	Total	233.579	37			

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 8., dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar $14.400 > 2.87$ dengan nilai sig $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan dan signifikan variabel kedisiplinan, pelatihan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.521	1.739

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 9., dapat dilihat bahwa hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 0.521 atau 52,1%. Hal ini berarti bahwa 52,1% variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, yaitu kedisiplinan, pelatihan kerja, dan gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya 47,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. kedisiplinan, pelatihan kerja, dan gaya kepemimpinan juga memiliki peranan penting secara simultan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan, dapat dilihat bahwa nilai t hitung dari variabel kedisiplinan adalah $-0.20 < 2.02809$ dengan nilai sig $0.984 > 0.05$. Hal ini berarti H_1 ditolak. Artinya variabel kedisiplinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT Yuna Mandiri Plosokandang Tulungagung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmansyah & Cahyadi (2023) dan Wahyuni et al. (2023).

Karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi cenderung bekerja secara konsisten, datang tepat waktu, serta mematuhi peraturan perusahaan. Kedisiplinan telah menjadi hal biasa di kalangan karyawan PT Yuna Mandiri Plosokandang Tulungagung. Tingkat kedisiplinan karyawan yang merata dan tinggi, membuat kedisiplinan bukan lagi faktor pembeda utama dalam mendorong produktivitas karyawan. Hal ini berarti hampir seluruh karyawan pada PT Yuna Mandiri Plosokandang Tulungagung telah memenuhi standar kehadiran, kepatuhan

terhadap aturan, dan tata tertib kerja sehingga produktivitas karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.8, dapat dilihat bahwa nilai t hitung dari variabel pelatihan kerja adalah $2.327 > 2.02809$ dengan nilai $\text{sig } 0.026 < 0.05$. Hal ini berarti H_2 diterima. Artinya variabel pelatihan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Yuna Mandiri Plosokandang Tulungagung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri et al. (2023) dan Safitri & Wahdiniawati (2023).

Pelatihan kerja yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, serta kepuasan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Pelatihan kerja membuat karyawan merasa memiliki peluang untuk tumbuh dan berkembang dalam perusahaan. Hal yang sama terjadi pada karyawan PT Yuna Mandiri Plosokandang Tulungagung. Pelatihan kerja yang sesuai dengan pekerjaan akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi, dan semangat untuk meningkatkan kompetensi, serta loyalitas terhadap perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.8, dapat dilihat bahwa nilai t hitung dari variabel gaya kepemimpinan adalah $0.948 < 2.02809$ dengan nilai $\text{sig } 0.350 > 0.05$. Hal ini berarti H_3 ditolak. Artinya variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT Yuna Mandiri Plosokandang Tulungagung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puji et al. (2024) dan Wijayanti & Sugianto (2024).

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta memperjelas arah dan tujuan kerja, sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih optimal. Hal yang berbeda terjadi pada karyawan PT Yuna Mandiri Plosokandang Tulungagung. Karyawan PT Yuna Mandiri Plosokandang Tulungagung merasa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan kurangnya variasi gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan, Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis, dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar $14.400 > 2.87$ dengan nilai $\text{sig } 0.000 < 0.05$. Hal ini berarti H_4 diterima yang berarti bahwa secara

simultan dan signifikan variabel kedisiplinan, pelatihan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Kombinasi variabel kedisiplinan, pelatihan kerja, dan gaya kepemimpinan dapat menunjukkan pengaruh terhadap produktivitas karena masing-masing faktor saling melengkapi satu sama lain. Kedisiplinan menciptakan dasar perilaku kerja yang tertib, pelatihan kerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, dan gaya kepemimpinan yang tepat dapat mendukung lingkungan kerja yang kondusif. Ketiganya secara bersama-sama membentuk sistem kerja yang solid, sehingga jika diintegrasikan secara efektif, mampu mendorong peningkatan produktivitas karyawan di PT Yuna Mandiri Plosokandang Tulungagung.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari analisis data yang didapat dari responden bahwa kedisiplinan dan gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, sedangkan pelatihan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Disisi lain, kedisiplinan, pelatihan kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan dalam memprioritaskan program pelatihan yang jelas serta memberi peluang kepada karyawan untuk berkembang, karena hal ini terbukti berdampak besar pada produktivitas. Perusahaan bisa mempertimbangkan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih inklusif atau transformasional agar lebih sejalan dengan kebutuhan dan harapan para karyawan. Selain itu, karena keterbatasan penelitian ini terkait cakupan wilayah dan jumlah responden. oleh karena itu, peneliti berikutnya diharapkan dapat memperluas penelitian ini dengan melibatkan sampel yang lebih besar serta mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi lebih komprehensif dan aplikatif.

DAFTAR REFERENSI

- Alya, N., & Latunreng, W. (2021). Analisis pengaruh kompetensi dan kedisiplinan tenaga kesehatan terhadap kepuasan pasien rawat inap Puskesmas Jasinga Kabupaten Bogor Jawa Barat. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 4(1), 70–84. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v4i1.1608>
- Andrade, B. A. de, Siqueira, R., Gomes, L., Oliveira, A., & Ribeiro, D. M. (2025). A mapping study about training in industry context in software engineering (arXiv:2506.12590). *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2506.12590>
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh disiplin kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>
- Arviana, N., & Ruswidiono, R. W. (2022). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT SHF. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(3), 61–70. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i3.1587>
- Balaka, M. Y. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif* (Vol. 1). Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Dhyan, R., Parashakti, & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Fa'jiah, C., Proyono, A. A., & Saraswati, E. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai Bagian Umum Balai Kota Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 12(2), 2829–2835.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Kusnadi, Suryawan, R. F., Purba, T. Y. Br, Turi, L. O., Sudiarti, S., Libriantono, B., Perwitasari, E. P., & Irwanto. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Fitri, M. A., Mdk, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.2912>
- Ghifari, M. H. A., & Yanuarti, M. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan. *JIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2).
- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan teori kepemimpinan* (Vol. 1). Ahlimedia Press.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84–101. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164>

- Lestari, A. F. P., Neldi, M., & Charly, C. O. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sekretariat dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening: Studi pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Agam (Lubuk Basung). *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(2), 261. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i2.1427>
- Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). The influence of workload, work environment and integrity on employee productivity at PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 773–781.
- Nurfauziah, A. S., & Fauziya, F. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja (Studi kasus pada pegawai Desa Cicangkang Girang Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(4), 2351–2360. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2593>
- Perkasa, D. H., Arbaina, C., Purwanto, S., Sari, O. H., & Tarmiji, A. (2023). Pengaruh kedisiplinan, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 47–59. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i02.84>
- Puji, A. F., Neldi, M., & Charly, C. O. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sekretariat dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening: Studi pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Agam (Lubuk Basung). *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(2), 261. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i2.1427>
- Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada BLP Property. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 4(2), 221–229. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v4i2.2803>
- Rahmawati, I., Bagis, F., & Darmawan, A. (2021). Analisis pengaruh pelatihan, motivasi dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Hyup Sung Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 15(2). <https://doi.org/10.24127/jm.v15i2.677>
- Safitri, S., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Liong Indotasa Bogor. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 176–184. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i2.850>
- Silalahi, E. M. (2021). *Buku referensi intellectual capital: Improve your employee productivity and performance*. Deepublish.
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584–1594. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>
- Suradi, Dharmawan, D., Nugroho, B. S., Edward, Y. R., & Judijanto, L. (2024). Measuring work productivity in improving employee performance based on work discipline. *[Nama Jurnal Tidak Dicantumkan]*, 8(1).

- Sutrisno, Karyono, & Sawir, M. (2023). Analysis of work attitudes and work discipline on work productivity. *Jurnal Ekonomi*, 12(1). <https://doi.org/10.30880/jtet.2021.13.01.002>
- Syndi, N. E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV Galaxy Mitra Utama Bandar Lampung. *Signaling*, 11(1), 9–18. <https://doi.org/10.56327/signaling.v11i1.1149>
- Tanjung, A. W., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Lousindo Damai Sejahtera. *JISOS: Jurnal Ilmu Sosial*, 1(5). <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v1i9.205>
- Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *[Nama Jurnal Tidak Dicantumkan]*, 18(2).
- Timas, N. F. M., Setyowati, D. E., & Susanto. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap produktivitas kerja pegawai Rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Almatama*, 2(1), 26–44. <https://doi.org/10.58413/jmba.v1i2.319>
- Urbancová, H., Vrabcová, P., Hudáková, M., & Petrů, G. J. (2021). Effective training evaluation: The role of factors influencing the evaluation of effectiveness of employee training and development. *Sustainability*, 13(5), 2721. <https://doi.org/10.3390/su13052721>
- Wahyuni, T., Hegy Suryana, A. K., & Purwanto, H. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di Waroeng Spesial Sambal Heritage Boyolali. *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), 288–296. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v11i2.1085>
- Wijayanti, T., & Sugianto. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas guru pada SMKS PGRI Sampit Kabupaten Kotawaringin Timur. *Inovasi*, 13(2). <https://doi.org/10.32493/Inovasi.v10i1.p13-23.29369>