

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KEJA KARYAWAN PADA PT SAHABAT INTI PACKINDO MEDAN

Miltken Gunawan¹, *Hendry², Joecellin³, Roza Milasari⁴
Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}
Universitas Adiwangsa Jambi⁴
hendry@unprimdn.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sahabat Inti Packindo Medan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 64 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel sebanyak 64 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 38,460 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,641 menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi mampu menjelaskan 64,1% variasi produktivitas kerja karyawan, sedangkan 35,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Simpulan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sahabat Inti Packindo Medan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepemimpina, Motivasi, Produktivitas Kerja, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership, work discipline, and motivation on employee work productivity at PT Sahabat Inti Packindo Medan, both partially and simultaneously. A quantitative approach using descriptive quantitative methods was employed. The study population consisted of 64 employees, all of whom were included in the sample, resulting in a total of 64 respondents. Data collection was conducted through questionnaires, interviews, and documentation, while data analysis utilized multiple linear regression, the t-test, the F-test, and the coefficient of determination. The results indicate that leadership has a positive and significant effect on employee work productivity (significance value $0.023 < 0.05$), work discipline has a positive and significant effect (significance value $0.000 < 0.05$), and motivation has a positive and significant effect (significance value $0.000 < 0.05$). Simultaneously, leadership, work discipline, and motivation have a positive and significant effect on employee work productivity, with a calculated F-value of 38.460 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R-Square value of 0.641 indicates that leadership, work discipline, and motivation explain 64.1% of the variation in employee work productivity, while the remaining 35.9% is explained by factors outside the scope of this study. The study concludes that leadership, work discipline, and motivation—both partially and simultaneously—have a positive and significant effect on employee work productivity at PT Sahabat Inti Packindo Medan.

Keywords: Work Discipline, Leadership, Motivation, Work Productivity, Human Resources

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, modal, dan sumber daya material, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerja agar dapat mempertahankan keberlangsungan usaha dan mencapai target organisasi. Produktivitas kerja pada dasarnya menunjukkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan keluaran yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada penciptaan kondisi kerja yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif. Produktivitas kerja karyawan tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam maupun luar organisasi. Beberapa faktor yang berkaitan dengan produktivitas antara lain kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan berbagai aspek manajemen sumber daya manusia lainnya. Penelitian Agustini et al. (2023) menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi merupakan faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Sintelis Divre III Palembang dan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan kedua variabel tersebut dengan produktivitas karyawan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karena pemimpin memiliki peran dalam memberikan arahan, membangun komunikasi, mengoordinasikan pekerjaan, serta mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang mampu memberikan kejelasan mengenai tugas dan tujuan kerja dapat membantu menciptakan koordinasi yang lebih baik dalam organisasi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan masih menjadi salah satu variabel penting dalam kajian perilaku dan kinerja sumber daya manusia. Penelitian Al Faruq dan Suwaji (2024), misalnya, menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur PT Petronika di Gresik. Selain kepemimpinan, disiplin kerja merupakan aspek penting dalam mendukung produktivitas. Disiplin berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk mematuhi ketentuan, prosedur, jadwal, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan lebih mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu dan standar yang telah ditentukan. Sebaliknya, ketidakdisiplinan dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, ketidakteraturan proses kerja, serta pencapaian target yang kurang optimal. Temuan penelitian Agustini et al. (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu variabel yang diteliti dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan.

Motivasi kerja juga memiliki peranan penting karena berkaitan dengan dorongan yang membuat karyawan bersedia mengerahkan usaha untuk mencapai tujuan pekerjaan. Motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, seperti kesempatan pengembangan karier, penghargaan, kompensasi, pengakuan, maupun kondisi kerja. Karyawan yang memiliki dorongan kerja yang baik cenderung memiliki kemauan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai target yang telah ditetapkan. Penelitian Rozi et al. (2024) pada PT Kilang Pertamina Internasional RU III Plaju menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan variabel yang penting dalam menjelaskan kondisi kinerja karyawan. Hubungan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi juga telah menjadi perhatian dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. Penelitian Sihombing et al. (2024) menguji gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trisakti Karya Nusantara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara hasil untuk gaya kepemimpinan dan motivasi menunjukkan bahwa pengaruh masing-masing variabel dapat

berbeda bergantung pada konteks organisasi yang diteliti. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh faktor-faktor sumber daya manusia perlu diuji pada karakteristik organisasi dan lingkungan kerja yang berbeda.

Penelitian lain juga memperlihatkan bahwa hasil penelitian mengenai kepemimpinan, motivasi, dan disiplin tidak selalu menunjukkan pola yang sama. Cahyaningsari dan Yulianti (2024), misalnya, menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial, sedangkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Namun, ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut memperlihatkan bahwa pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi dapat dipengaruhi oleh karakteristik perusahaan, jenis pekerjaan, dan kondisi karyawan. Produktivitas kerja menjadi semakin penting pada perusahaan yang bergerak dalam kegiatan produksi karena pencapaian target tidak hanya bergantung pada mesin dan bahan baku, tetapi juga pada kemampuan karyawan dalam menjalankan proses kerja secara konsisten. PT Sahabat Inti Packindo Medan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan *packing* telur dan telah berdiri sejak tahun 2009. Perusahaan berlokasi di Jalan Medan–Sampali Road No. 418, Medan Estate, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara disiplin, memiliki motivasi, serta memperoleh arahan dan koordinasi yang baik dari pimpinan.

Berdasarkan kondisi yang ditemukan pada PT Sahabat Inti Packindo Medan, masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Permasalahan tersebut antara lain masih terdapat karyawan yang tidak hadir pada hari kerja dengan berbagai alasan, seperti cuti, sakit, izin, maupun tanpa keterangan. Kondisi tersebut berpotensi menghambat penyelesaian pekerjaan dan menyebabkan sebagian pekerjaan tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Permasalahan tersebut menunjukkan adanya aspek disiplin kerja yang perlu mendapatkan perhatian dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan. Dari sisi kepemimpinan, perusahaan secara rutin merencanakan rapat bulanan yang membahas perencanaan, perkembangan kegiatan, serta permasalahan yang dihadapi perusahaan. Pelaksanaan rapat tersebut menjadi salah satu bentuk koordinasi antara pimpinan dan karyawan dalam mengarahkan kegiatan perusahaan. Namun, efektivitas kepemimpinan tidak hanya dapat dilihat dari keberadaan rapat, tetapi juga dari kemampuan pimpinan dalam mengarahkan, mengomunikasikan tujuan, memberikan dukungan, dan memastikan karyawan mampu menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Permasalahan lainnya berkaitan dengan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan kondisi yang terdapat pada perusahaan, masih ditemukan ketidakpuasan sebagian karyawan yang berkaitan dengan kesempatan promosi jabatan, kenaikan gaji, insentif, dan bonus. Kondisi tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan dorongan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, upaya meningkatkan produktivitas tidak hanya berkaitan dengan pengawasan dan penerapan disiplin, tetapi juga perlu memperhatikan bagaimana perusahaan membangun motivasi karyawan. Beberapa penelitian terdahulu telah menguji kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja maupun produktivitas. Penelitian Irgian et al. (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial; secara simultan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Sementara itu, penelitian Lia dan Firdaus (2023) secara khusus mengkaji kepemimpinan yang mendukung, motivasi kerja, dan disiplin terhadap produktivitas kerja pada UMKM. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat variasi hasil mengenai pengaruh masing-masing faktor, sehingga pengujian pada objek dan karakteristik perusahaan yang berbeda tetap diperlukan.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kebutuhan untuk menguji secara empiris bagaimana kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi berhubungan dengan produktivitas kerja pada PT Sahabat Inti Packindo Medan. Penelitian ini menggunakan ketiga variabel tersebut sebagai variabel independen dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen. Pengujian dilakukan baik secara parsial maupun simultan untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel dan pengaruh ketiganya secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sahabat Inti Packindo Medan.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena pemimpin memiliki peran dalam mengarahkan, mengoordinasikan, memengaruhi, dan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan perintah, tetapi juga mencakup kemampuan membangun komunikasi, memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan, mengambil keputusan, serta menciptakan hubungan kerja yang dapat mendorong karyawan melaksanakan tugas secara optimal. Menurut Wibowo (2018), kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan untuk mendorong dan mendukung individu dalam organisasi agar mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Dengan demikian, kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses memengaruhi dan mengarahkan karyawan agar bersedia mengerahkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks produktivitas kerja, pemimpin memiliki peranan dalam memastikan karyawan memahami tujuan pekerjaan, standar kerja, pembagian tugas, serta tanggung jawab masing-masing. Pemimpin yang mampu memberikan arahan secara jelas dan membangun komunikasi yang baik dapat membantu mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan koordinasi, dan mendorong karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Hasil penelitian terbaru juga menunjukkan adanya keterkaitan antara kepemimpinan dan produktivitas kerja. Prihartini dan Bagis (2025) menemukan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dan juga berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan langsung dengan produktivitas, tetapi dapat berhubungan dengan terbentuknya perilaku disiplin dalam organisasi. Penelitian Maleva dan Wihasnanto (2025) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dalam penelitian ini kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan pimpinan PT Sahabat Inti Packindo Medan dalam mengarahkan, membimbing, mengomunikasikan tujuan, mengambil keputusan, dan memberikan dukungan kepada karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan mencapai produktivitas yang diharapkan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan, ketentuan, standar, serta tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Disiplin menunjukkan kesediaan karyawan untuk melaksanakan kewajiban pekerjaan secara tertib dan bertanggung jawab, termasuk berkaitan dengan kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja berkaitan dengan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin diperlukan agar aktivitas organisasi dapat berjalan secara teratur dan tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai. Disiplin kerja

memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karena proses kerja membutuhkan keteraturan, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab. Karyawan yang hadir sesuai jadwal, menaati ketentuan perusahaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, dan menjalankan prosedur kerja secara konsisten akan membantu perusahaan mempertahankan kelancaran proses operasional. Penelitian terbaru Fahmanagari, Firmansyah, dan Joeliaty (2025) pada karyawan PT Dirgantara Indonesia menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian Yulianto, Wibowo, dan Utomo (2025) juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi merupakan faktor yang relevan dalam menjelaskan produktivitas karyawan. Dengan demikian, dalam penelitian ini disiplin kerja dipahami sebagai tingkat kepatuhan karyawan PT Sahabat Inti Packindo Medan terhadap peraturan, ketentuan, waktu kerja, kehadiran, tanggung jawab, dan prosedur yang berlaku dalam perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang terdapat dalam diri karyawan maupun yang diberikan oleh lingkungan organisasi sehingga karyawan memiliki kemauan untuk melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan maupun dari faktor eksternal, seperti penghargaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, pengakuan atas hasil kerja, hubungan kerja, dan kondisi lingkungan organisasi. Menurut Hamali (2016), motivasi merupakan kekuatan potensial yang terdapat dalam diri manusia dan dapat dipengaruhi oleh kekuatan dari luar, termasuk imbalan material maupun nonmaterial. Motivasi tersebut dapat memengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, baik secara positif maupun negatif, tergantung pada kondisi yang dihadapi. Motivasi kerja penting dalam meningkatkan produktivitas karena produktivitas tidak hanya ditentukan oleh kemampuan karyawan, tetapi juga oleh kemauan karyawan untuk menggunakan kemampuan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan.

Karyawan yang memiliki dorongan kerja yang kuat cenderung memiliki kemauan untuk menyelesaikan tugas, mencapai target, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan mempertahankan hasil kerja yang baik. Penelitian Bangun et al. (2026) pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas. Selain itu, penelitian Adysholihah Fahmanagari, Firmansyah, dan Joeliaty (2025) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Dirgantara Indonesia. Berdasarkan uraian tersebut, motivasi kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang membuat karyawan PT Sahabat Inti Packindo Medan bersedia mengerahkan usaha, menyelesaikan tugas, mencapai target, serta meningkatkan hasil pekerjaannya.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan salah satu ukuran penting untuk melihat kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan output. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga memperhatikan kualitas, ketepatan waktu, efisiensi penggunaan sumber daya, dan kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Hasibuan (2016), produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dan input, di mana output yang dihasilkan diharapkan memiliki nilai tambah dan diperoleh melalui teknik pengerjaan yang lebih baik. Sementara itu, Wibowo (2018) menjelaskan produktivitas

sebagai perbandingan antara keluaran berupa barang atau jasa dengan masukan atau sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut. Dalam perusahaan yang menjalankan aktivitas produksi, produktivitas kerja menjadi semakin penting karena pencapaian target perusahaan sangat berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menggunakan waktu, tenaga, keterampilan, dan sumber daya perusahaan secara efektif. Produktivitas yang baik dapat tercermin melalui kemampuan karyawan mencapai target, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menghasilkan pekerjaan sesuai standar kualitas, serta menggunakan sumber daya secara efisien. Penelitian terbaru mengenai produktivitas pada sektor manufaktur juga menunjukkan bahwa produktivitas karyawan berkaitan dengan berbagai faktor sumber daya manusia. Penelitian Kholifah dan Widodo (2026) pada PT Tjiwi Kimia Tbk menguji kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan dalam konteks industri manufaktur. Penelitian tersebut menemukan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Namun, hasil penelitian mengenai masing-masing variabel tidak selalu seragam. Penelitian Ginting dan Alfahmi pada bagian customer service Grapari Medan Putri Hijau menemukan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas secara parsial, sedangkan motivasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Ketiga variabel tersebut tetap menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara simultan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas dapat berbeda sesuai dengan karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, lingkungan kerja, dan karakteristik karyawan. Oleh karena itu, produktivitas kerja dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Hubungan Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja

Kepemimpinan berhubungan dengan produktivitas karena pemimpin memiliki peran dalam mengarahkan dan mengoordinasikan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Arahan yang jelas, komunikasi yang efektif, dukungan terhadap karyawan, serta kemampuan pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan kerja dapat membantu karyawan melaksanakan tugas secara lebih terarah. Ketika karyawan memahami tujuan, pembagian tugas, dan standar pekerjaan dengan baik, proses kerja dapat berjalan lebih teratur sehingga mendukung pencapaian produktivitas. Penelitian Prihartini dan Bagis (2025) menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, semakin efektif kepemimpinan dalam mengarahkan dan mendukung karyawan, secara teoritis semakin besar peluang terciptanya kondisi kerja yang mendukung produktivitas.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

Disiplin kerja berkaitan dengan produktivitas karena kegiatan organisasi membutuhkan kepatuhan terhadap waktu, peraturan, prosedur, dan tanggung jawab. Ketidaksiplinan, seperti ketidakhadiran, keterlambatan, atau tidak mengikuti prosedur kerja, dapat mengganggu kelancaran proses pekerjaan dan berpotensi memengaruhi pencapaian target. Penelitian Maleva dan Wihasnanto (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan serupa juga terlihat pada penelitian Fahmanagari et al. (2025), yang menunjukkan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas. Berdasarkan hubungan teoritis dan temuan penelitian terdahulu tersebut, disiplin kerja diperkirakan memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat karyawan bersedia mengerahkan tenaga, pikiran, dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi yang baik dapat

mendorong karyawan untuk mencapai target, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan mempertahankan usaha dalam menyelesaikan tugas. Penelitian Bangun et al. (2026) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian Fahmanagari et al. (2025) juga menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, secara teoritis semakin baik dorongan kerja yang dimiliki karyawan, semakin besar kemungkinan karyawan berusaha mencapai hasil kerja yang optimal.

Hubungan Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan hasil dari proses kerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kepemimpinan berperan dalam memberikan arah dan koordinasi, disiplin kerja berperan dalam memastikan keteraturan dan kepatuhan terhadap ketentuan kerja, sedangkan motivasi berperan dalam mendorong kemauan karyawan untuk mengerahkan kemampuan dan usaha. Ketiga faktor tersebut secara teoritis dapat saling melengkapi. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan arah kerja yang jelas, disiplin memastikan pekerjaan dilakukan sesuai aturan dan standar, sedangkan motivasi mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Apabila ketiga aspek tersebut berjalan dengan baik, kondisi tersebut dapat mendukung tercapainya produktivitas kerja yang lebih optimal. Penelitian Kholifah dan Widodo (2026) pada perusahaan manufaktur PT Tjiwi Kimia Tbk menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan desain asosiatif untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sahabat Inti Packindo Medan. Populasi penelitian berjumlah 64 karyawan, dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh (sensus). Data penelitian diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan produktivitas kerja dengan menggunakan skala Likert. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linear berganda, serta dilakukan pengujian uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	2,818	2,254	–	1,250	0,216
Kepemimpinan	0,170	0,073	0,207	2,331	0,023
Disiplin Kerja	0,340	0,066	0,416	5,127	0,000
Motivasi Kerja	0,400	0,079	0,441	5,065	0,000

Persamaan regresi : Produktivitas Kerja = 2,818 + 0,170 Kepemimpinan + 0,340 Disiplin Kerja + 0,400 Motivasi Kerja + e

- 1) Konstanta sebesar 2,818 menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja dianggap konstan, maka produktivitas kerja memiliki nilai sebesar 2,818 satuan.
- 2) Koefisien kepemimpinan sebesar 0,170 bernilai positif. Artinya, setiap kenaikan kepemimpinan sebesar 1 satuan berkaitan dengan kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,170 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- 3) Koefisien disiplin kerja sebesar 0,340 bernilai positif. Artinya, setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan berkaitan dengan kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,340 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- 4) Koefisien motivasi kerja sebesar 0,400 bernilai positif. Artinya, setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 satuan berkaitan dengan kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,400 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Tabel 2.
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,811	0,658	0,641	3,772

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,641 atau 64,1% menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 64,1% variasi produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, 35,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti konflik kerja, perilaku inovatif, pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan faktor lainnya. Jadi, model penelitian mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 64,1%, sedangkan 35,9% berasal dari variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 3.
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,811	0,658	0,641	3,772

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,641 atau 64,1%. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan sebesar 64,1%. Sementara itu, sisanya sebesar 35,9% (100% - 64,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti konflik kerja, perilaku inovatif, pendidikan, pengalaman kerja, dan faktor lainnya.

Tabel 4.
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.642,042	3	547,347	38,460	0,000
Residual	853,895	60	14,232		
Total	2.495,937	63			

Derajat bebas 1 (df_1) = $k - 1 = 4 - 1 = 3$, sedangkan derajat bebas 2 (df_2) = $n - k = 64 - 4 = 60$. Dengan tingkat signifikansi 0,05, diperoleh F tabel sebesar 2,76. Berdasarkan hasil pengujian, F hitung sebesar $38,460 > F$ tabel 2,76 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sahabat Inti Packindo Medan.

Tabel 5.
Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1. (Constant)	2,818	2,254	–	1,250	0,216
Kepemimpinan	0,170	0,073	0,207	2,331	0,023
Disiplin Kerja	0,340	0,066	0,416	5,127	0,000
Motivasi Kerja	0,400	0,079	0,441	5,065	0,000

Nilai t tabel untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = $64 - 4 = 60$ adalah sebesar 2,000. Nilai t hitung $> t$ tabel atau $2,331 > 2,000$ dan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sahabat Inti Packindo Medan. Nilai t hitung $> t$ tabel atau $5,127 > 2,000$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sahabat Inti Packindo Medan. Kemudian, nilai t hitung $> t$ tabel atau $5,065 > 2,000$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sahabat Inti Packindo Medan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $2,331 > 2,000$ dan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sahabat Inti Packindo Medan. Menurut Wibowo (2018:79), kepemimpinan berperan dalam mendorong dan mendukung peningkatan kinerja, kualitas, dan produktivitas dalam organisasi. Tanpa kepemimpinan yang baik, pengelolaan organisasi dapat berjalan kurang optimal. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Ilham (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Seorang pemimpin atau manajer memiliki tanggung jawab untuk membangun dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antaranggota organisasi. Hubungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif. Pada PT Sahabat Inti Packindo Medan, salah satu bentuk penerapan kepemimpinan dilakukan melalui rapat bulanan yang membahas perencanaan, perkembangan, serta permasalahan yang dihadapi perusahaan. Pelaksanaan rapat yang sesuai dengan rencana dapat membantu koordinasi dan penyelesaian masalah dalam perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $5,127 > 2,000$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima,

yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sahabat Inti Packindo Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kurniawan (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Nilasari (2018:20), disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas kerja. Disiplin kerja yang baik tercermin dari kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan. Pada PT Sahabat Inti Packindo Medan masih ditemukan karyawan yang tidak hadir pada hari kerja dengan berbagai keterangan, seperti cuti, sakit, izin, maupun tanpa keterangan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan masih perlu ditingkatkan karena ketidakhadiran dapat menghambat penyelesaian pekerjaan dan pencapaian target perusahaan.

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $5,065 > 2,000$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sahabat Inti Packindo Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Triatmojo (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Hamali (2016:133), motivasi merupakan dorongan yang memengaruhi perilaku manusia dalam mencapai tujuan. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun dari faktor eksternal, seperti imbalan, penghargaan, dan kondisi kerja. Rendahnya motivasi kerja dapat terlihat dari adanya ketidakpuasan sebagian karyawan, antara lain terkait kesempatan promosi jabatan, kenaikan gaji, insentif, dan bonus. Kondisi tersebut perlu diperhatikan perusahaan karena motivasi yang baik dapat mendorong semangat dan usaha karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

SIMPULAN

Bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sahabat Inti Packindo Medan, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai F hitung 38,460 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,641 menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi mampu menjelaskan 64,1% variasi produktivitas kerja karyawan, sedangkan 35,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, T., Subiyanto, S., Widarti, W., Desfitriana, D., & Ridwan, M. (2023). The Effect of Discipline and Motivation on Employee Productivity at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Sintelis Divre III Palembang. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 4(2), 145–152. <https://doi.org/10.37638/bima.4.2.145-152>
- Al Faruq, M. U., & Suwaji, R. (2024). Work Motivation, Leadership, and Work Discipline Influence on Employee Performance at PT Petronika in Gresik. *Jurnal Informasi dan Teknologi*, 6(3), 1–4. <https://doi.org/10.60083/jidt.v6i3.575>
- Bangun, V., Siregar, I. N. P., Koesharni, E., Penita, C. L., & Sirait, D. E. P. (2026). The Influence of Work Motivation, Work Facilities, and Job Satisfaction on Employee Work Productivity at Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. *MAR-*

- Ekonomi: Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Rumpun Ilmu Ekonomi, 4(3), 364–375. <https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/marekonomi/article/view/895>
- Cahyaningsari, E. P., & Yuliati, Y. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 3(3). <https://doi.org/10.34152/emba.v3i3.1223>
- Fahmanagari, R. A., Firmansyah, Y., & Joeliaty, J. (2025). Employee Work Productivity Is Influenced by Motivation and Work Discipline: Case Study on Employees of PT Dirgantara Indonesia Main Directorate Area. *Jurnal Computech & Bisnis*, 18(1), 99–106. <https://doi.org/10.56447/jcb.v18i1.277>
- Ginting, C. K. B., & Alfahmi, M. (2024). The Influence of Leadership, Motivation, and Work Discipline on Work Productivity of Grapari Medan Putri Hijau Customer Service Section. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 2(2), 84–98. <https://doi.org/10.61306/ijmea.v2i2.217>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irgian, I., Lisdiana, N., & Rahayu, L. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Sena Mukti. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), 259–268. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v11i2.1084>
- Kholifah, N., & Widodo, T. (2026). From Lead to Performance: How Leadership Motivation and Discipline Shape Employee Productivity in PT. Tjiwi Kimia, Tbk. *Proceeding Economy of Asia International Conference*, 2025(1), 697–706. <https://conference.asia.ac.id/index.php/ecosia/article/view/144>
- Lia, R. N., & Firdaus, V. (2023). Boosting Work Productivity: The Impact of Supportive Leadership, Work Motivation, and Discipline in UMKM Aldiva Maju Jaya. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(2). <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.911>
- Maleva, K., & Wihasnanto, H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Finaccel Finance Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 13(2), 138–146. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v13i2.442>
- Nilasari, S. (2014). *Manajemen Strategi Itu Gampang untuk Pemula dan Orang Awam*. Jakarta: Dunia Cerdas.
- Prihartini, I. M., & Bagis, A. A. (2025). Kontribusi Perilaku Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan Variabel Mediasi Kedisiplinan Kerja: Kasus pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima. *Jurnal Penelitian MSDM*, 4(1).
- Rozi, F., Widiyanti, M., Yusuf, M., & Hadjri, M. I. (2024). The Influence of Work Motivation on Employee Performance: Case Study at PT Pertamina International Refinery RU III Plaju. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 11(6), 264–271. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v11n6.2480>
- Sihombing, J., Susanti, E. N., Oktavianti, O., Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Munzir, T., Zulkifli, Ismanto, W., Mahmud, M., Clarensia, R. A., & Sutjahjo, G. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trisakti Karya Nusantara. *Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis*, 4(2), 116–131. <https://doi.org/10.33373/jmob.v4i2.7584>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2018). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yulianto, A., Wibowo, I., & Utomo, F. C. (2025). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja pada PT. Sarana

Utama Adimandiri. JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen, 15(2).
<https://doi.org/10.34010/jurisma.v15i2.16479>