

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. CARAKA PILAR MANDIRI

**Ubaid Al Faruq<sup>1</sup>, Amin Kuneifi El Fachmi<sup>2</sup>, Herry Suherman<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>*Dosen Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang*

<sup>1</sup>*Email: dosen00740@unpam.ac.id*

<sup>2</sup>*Dosen Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang*

<sup>2</sup>*Email: dosen00735@unpam.ac.id*

<sup>3</sup>*Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*

<sup>3</sup>*Email: dosen01060@unpam.ac.id*

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to find out and analyze the influence of leadership styles and discipline work against employee productivity PT. Caraka Pilar Mandiri either by itself or together significantly, it also aims to find out the dominant variables against work productivity.*

*This research is a research eksplanatori who try to test the hypothesis are statistically based on the empirical data from the respondents and explain it in descriptive and inferensial. The population of the research was an employee of PT. Caraka Pilar Mandiri totalling 102 people sampling method with saturated. Hypothesis testing is carried out by multiple linear regression analysis.*

*Research results can be summed up as follows : (1) Acquired  $F_{hitung}$  of 26,989 with significance of 0.000. While the value of  $F_{tabel}$  on the level of confidence of 95% ( $\alpha = 5\%$ ) was 3,088. That means that the leadership style ( $X_1$ ) and discipline work ( $X_2$ ) together influential very significantly to the productivity of employees at PT Caraka Pilar Mandiri. (2) Test results received a obtained the value of the coefficient of determination  $R^2$  of 0.353, which indicates that a variable work discipline and leadership style has the ability to explain its effects on employee productivity variable of 35.5% while the rest amounted to 64.5% is the influence of other free variables not examined in this study. (3) Test results between leadership style with work productivity are obtained coefficient determination ( $R^2$ ) of 0,196 which means that the free variables influence leadership style against the variable work productivity is of 19.6%. (4) Test results between the discipline of working with work productivity obtained coefficients of determination ( $R^2$ ) of 0.304 which means that the influence of the working discipline against the variable work productivity is of 34.7%.*

**Keywords:** *Leadership Styles, Discipline, Productivity*

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan roda penggerak utama dan penentu keberhasilan sebuah organisasi perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Oleh karena itu semua hal yang mencakup sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan cara suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan menghadapi perkembangan dimasa yang akan datang.

Peningkatan produktivitas karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai

tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Produktivitas kerja merupakan hasil kerja atau *outcomes* dari karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan melalui pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimilikinya yaitu sesuai dengan fungsinya masing-masing di dalam perusahaan.

Terdapat beberapa faktor negatif yang dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk menjadi lebih baik, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya produktivitas karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas diantaranya adalah

gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Kegiatan pendisiplinan perlu dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan yang berlaku di perusahaan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong karyawan untuk datang tepat pada waktunya. Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diembannya dan taat pada peraturan organisasi maka diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kesadaran yang muncul dari dalam diri karyawan tanpa ada paksaan untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi, akan mampu mencapai prestasi kerja yang optimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi melalui

penilaian produktivitas kerja karyawan dalam rangka mendorong karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

Sutrisno (2009) menyebutkan ada 4 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan seperti kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan, pengawasan yang tidak berjalan dengan baik, perhatian pimpinan terhadap karyawan yang buruk, peraturan pekerjaan yang selalu dilanggar, sehingga ketentuan-ketentuan yang menjadi standar sebagaimana mestinya tidak berjalan dengan baik.

Unsur terpenting dalam pendisiplinan karyawan adalah faktor kepemimpinan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin yang baik apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Sukses tidaknya karyawan dalam bekerja dapat

dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan semangat seseorang untuk lebih produktif sementara sebaliknya gaya kepemimpinan yang arogan, kurang simpati dan tidak komunikatif akan menurunkan semangat kerja yang berdampak pada produktivitas kerja yang menurun.

Anoraga (dalam Sutrisno, 2014), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

PT. Caraka Pilar Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian barang. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berawal dari CV. Sarana Sejahtera yang berdiri tahun 2008 di Magelang yang pada saat itu difokuskan pada pendistribusian pupuk dan barang lainnya untuk wilayah Magelang,

Solo, Klaten dan Yogya. Pada tahun 2012 perusahaan mengembangkan usahanya ke wilayah Jakarta dan sekitarnya, dimana pada tanggal 19 Februari 2014 PT. Caraka Pilar Mandiri secara resmi berdiri. Saat ini perusahaan memfokuskan seluruh kegiatan operasionalnya di wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi.

Dalam menjalankan usahanya perusahaan membagi menjadi empat area pemasaran area 1 meliputi Jakarta Selatan, Depok dan Bogor, area 2 meliputi Jakarta Barat dan Tangerang, area 3 meliputi Jakarta Timur dan Bekasi dan untuk area 4 meliputi Jakarta Pusat dan Jakarta Utara. Dimana segmen pasar yang digarap adalah seluruh pasar tradisional (*general trade*) dan pasar moderen/swalayan (*modern trade*) baik skala lokal maupun nasional.

Seluruh kegiatan administrasi dan management perusahaan berada di Jl. Swadaya Raya No. 19, Cipayung, Jakarta Timur. Sedangkan untuk kegiatan operasional pemasaran perusahaan untuk area 1 dan area 2 berada di Jl. H. Kahfi 2 No. 30, Jagakarsa, Jakarta Selatan

dan untuk area 3 dan area 4 berada di Rukan Cempaka Mas No. 30 Jakarta Pusat. Dimana setiap area di pimpin oleh seorang koordinator area. Pembagian area kantor berdasarkan regional operasional pemasaran bertujuan untuk memudahkan karyawan agar tidak terlalu jauh dalam hal koordinasi.

Namun demikian keinginan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya agar dapat lebih optimal tidak dibarengi dengan performa kerja karyawannya. Rendahnya tingkat disiplin karyawan yang dibuktikan dengan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan, hal ini dapat dilihat dari daftar hadir/absensi para karyawan dan juga laporan hasil pekerjaan yang sering kali terlambat, hal ini berdampak pada :

1. Target penjualan yang tidak dapat tercapai dengan maksimal
2. Banyaknya piutang perusahaan yang sudah jatuh tempo tetapi belum dapat tertagih karena belum adanya laporan lapangan
3. Tidak dilaksanakannya dengan baik beberapa prosedur perusahaan yang berkaitan dengan operasional

lapangan seperti jatuh tempo pengembalian faktur penjualan dan lainnya. Penyelesaian tugas-tugas rutin sering kali tidak sesuai dan tepat waktu seperti ; pengiriman barang yang sering kali mengalami kendala waktu dan dokumen kelengkapannya.

Demikian juga beberapa koordinator dan supervisor belum memiliki sifat dan sikap seorang pemimpin yang dapat dijadikan contoh bagi staf yang ada di bawahnya masing-masing, seperti :

1. Selalu berusaha melepaskan tanggungjawab apabila ada masalah yang dihadapi. Datang tidak tepat waktu, Mengejar targetnya sendiri kadang tanpa memperhatikan staf yang di pimpinnya, Membiarkan staf untuk mengerjakan tugas tanpa ada arahan dari atasan langsungnya. Kurangnya fungsi pengawasan terhadap setiap aktifitas lapangan, kadang menyepelekan hal-hal kecil yang sebenarnya sangat prinsip, seperti; tidak melaksanakan prosedur koordinasi / pertemuan harian dan mingguan sebagai bahan evaluasi lapangan.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa apabila perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawannya maka para pimpinan tiap tingkatan harus memberikan contoh teladan dan sebagai panutan yang harus di tiru, tidak melepaskan tanggung jawab apabila ada masalah yang dihadapi bawahannya, selalu mengontrol dan mengawasi proses dan hasil pekerjaan stafnya dan sangat penting adalah menegakkan disiplin kerja karyawan dengan cara memberikan teguran dan hukuman kepada karyawan yang sering tidak masuk kerja dan lalai dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam menegakkan disiplin kerja karyawan, pimpinan diharapkan dapat menciptakan, menegakkan dan memelihara kedisiplinan dengan baik kepada semua karyawan sehingga produktivitas yang diharapkan dapat tercapai. Maka berdasarkan latar belakang tersebut, mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas**

## **Kerja Karyawan Pt. Caraka Pilar Mandiri”**

### **II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi organisasi dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah.

Menurut Dessler (dalam Helena, 2014) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, nilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan

keamanan, serta masalah keadilan.

Menurut Johar Arifin dan A Fauzi (dalam Riza, 2010), Terdapat 9 peran manajemen sumber daya manusia dalam mengatur dan menetapkan program kepegawaian : (1) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan; (2) Melakukan perekrutan karyawan, seleksi dan penempatan pegawai sesuai kualifikasi pegawai yang di butuhkan perusahaan; (3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemutusan hubungan kerja; (4) Membuat perkiraan kebutuhan pegawai di masa yang akan datang; (5) Memperkirakan kondisi ekonomi pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya; (6) Senantiasa memantau perkembangan UU ketenagakerjaan dari waktu ke waktu khususnya yang berkaitan dengan masalah

gaji/upah atau kompensasi terhadap pegawai; (7) Memberikan kesempatan karyawan dalam hal pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja karyawan; (8) Mengatur mutasi karyawan; (9) Mengatur pensiun, pemutusan hubungan kerja beserta perhitungan pesangon yang menjadi hak karyawan.

Menurut R. Kyosaki (dalam Rizqia, 2014), Karyawan adalah mereka yang bekerja pada orang lain dengan menjual jasa mereka, waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahaan dan mendapat kompensasi dari perusahaan tersebut.

Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerjasama dengan orang lain. Ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan. Sumber

daya manusia sering disebut sebagai Human Resource yaitu tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia.

## 2. Produktivitas Kerja

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan (dalam Amin, 2011). Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu: (a) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, (b)

aspek efisiensi tenaga kerja, dan (c) aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya.

Menurut Hasibuan (dalam Hirsan, 2009), Produktivitas juga merupakan perbandingan antara hasil dengan masukan ia menyatakan bahwa :

”Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah.

Menurut Mangkuprawira (dalam Hirsan, 2009) menyatakan bahwa "faktor yang mempengaruhi produktivitas relatif kompleks, bisa jadi faktor intrinsik (tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan dan pengalaman) dan bisa faktor ekstrinsik (gaji/upah lingkungan kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja dan hubungan sosial)".

Ravianto (dalam Edi 2014), produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat

penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja yang pada akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

Menurut Saksono (dalam Muhammad, 2009) menyatakan bahwa "faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja antara lain: (a) Menurunnya Presensi; (b) Meningkatnya *Labour Turnover* (perpindahan buruh tinggi); (c) Meningkatnya Kerusakan; (d) Timbulnya kegelisahan, tuntutan dan pemogokan.

Sutrisno (2014) menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut: (a) Kemampuan; (b) Meningkatkan hasil yang

dicapai; (c) Semangat Kerja; (d) Pengembangan diri; (e) Mutu; (f) Efisiensi.

Singodimedjo (dalam Edi, 2014), mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Atau didefinisikan sebagai indeks produktivitas.

### 3. Gaya Kepemimpinan

Siagian (dalam Sutrisno 2014), mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut Likert (*academia.edu*), pemimpin dapat berhasil jika bergaya partisipative management. Gaya ini menetapkan bahwa keberhasilan pemimpin adalah

jika berorientasi pada bawahan, dan mendasarkan pada komunikasi. Selain itu semua pihak dalam organisasi bawahan maupun pemimpin menerapkan hubungan atau tata hubungan yang mendukung (*supportiverelationship*).

Likert mengelompokkan gaya kepemimpinan menjadi empat sistem, yaitu: (a) Sistem *Otoriter-Eksploitatif*; (b) Sistem *Benevolent-Authoritative*; (c) Sistem Konsultatif; (d) Sistem Partisipatif.

Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain ; macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi dan jumlah anggota kelompok (Ghiselli & Brown dalam Edy 2014).

Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting, tidak hanya dalam internal organisasi, tetapi

juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi. Peran tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu: (a) Peran yang bersifat Interpersonal; (b) Peran yang bersifat Informasional; (c) Peran pengambil keputusan.

Kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keeluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap hubungan manusiawi.

#### **4. Disiplin Kerja**

Menurut Davis (dalam Bustami 2011), disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi,

ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Singodimedjo (dalam Sutrisno 2014), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Edi Sutrisno (2014), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu : (a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan; (b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam

melakukan pekerjaan; (c) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya; (d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan; (e) Meningkatnya efisiensi dan produktifitas kerja para karyawan.

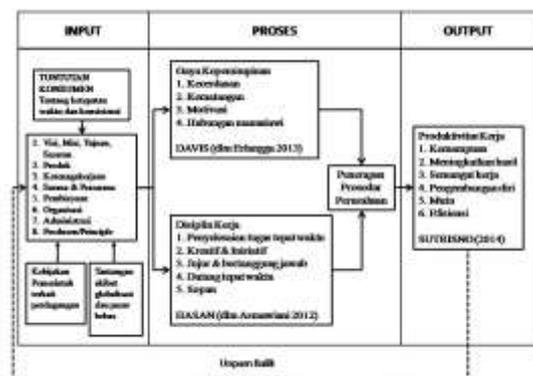
Menurut Hasan (dalam Asmawiani 2012) indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: (a) Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat dengan waktunya; (b) Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif; (c) Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab; (d) Datang dan pulang tepat waktu; (e) Bertingkah laku sopan.

**B. KERANGKA PEMIKIRAN**

Awal dari pemikiran bahwa perusahaan diuntut untuk lebih produktif baik dari segi kualitas maupun kuantitas hal ini dilandari

oleh beberapa input diantaranya (1) tuntutan konsumen tentang ketepatan waktu dan konsistensi; (2) kebijakan pemerintah terkait perdagangan; (3) tantangan globalisasi dan pasar bebas. Bertolak dari hal tersebut, memberi masukan kepada pihak manajemen perusahaan antara lain : visi, misi, tujuan, sasaran, produk, ketenagakerjaan, sarana & prasarana, pembiayaan, organisasi, administrasi, produsen/principle. Selanjutnya akan berpengaruh kepada produktifitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

### C. HIPOTESIS

Berdasarkan apa yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut ;

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif melalui analisa korelasi dan regresi. Analisis ini akan digunakan dalam menguji seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Caraka Pilar Mandiri.

Teknik penentuan data menggunakan probability sampling dimana seluruh karyawan PT. Caraka Pilar Mandiri dapat dijadikan sebagai anggota sample.

Tabel 3.1 Daftar Responden Penelitian

No	Bagian	Jumlah	Persentase
1	Manager	3	2,94%
2	Keuangan	5	4,90%
3	HRGA	27	26,47%
4	Marketing	49	48,04%
5	Operasional	18	17,65%
		102	100,00%

Sumber : PT. Caraka Pilar Mandiri, 2015

Rancangan analisis menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 22 digunakan untuk mengolah semua data: (a) Statistik deskriptif; (b) Statistik inferensial.

Untuk uji hipotesis digunakan uji validitas dan realibilitas; sedangkan metode analisis data menggunakan uji T dan uji F, dan untuk uji asumsi klasik menggunakan (a) uji normalitas, (b) uji multikolinieritas, (c) uji Heteroskedastisitas.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Gaya kepemimpinan

Analisis diskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju berjumlah 56 orang (55,23%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 25 orang (24,51%), hal ini menunjukkan bahwa masih adanya partisipasi di level pimpinan dalam membangun kerjasama yang kondusif dilingkungan PT. Caraka Pilar Mandiri. Kegiatan kerja hanya pada apa yang telah ditetapkan perusahaan saja.

##### b. Disiplin Kerja

Analisis diskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju berjumlah 52 orang (51,18%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 29 orang (28,43%), hal ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian karyawan PT. Caraka Pilar Mandiri yang belum bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan.

##### c. Produktivitas kerja

Analisis diskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa

sebagian besar responden menjawab setuju berjumlah 65 orang (64,05%), responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang (17,32%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki semangat untuk meningkatkan produktivitas kerja serta memiliki kemampuan dalam meningkatkan hasil kerja. Pekerjaan yang dibebankan kepada para karyawan sering tercapai dengan baik sesuai waktu yang telah ditentukan perusahaan. Selain itu karyawan juga termotivasi untuk mengembangkan diri guna meningkatkan kualitas kerja secara efektif dan efisien

##### d. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian didapat bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,443 dan dijelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan R. Dimana diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,196 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan

terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 19,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain

**e. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja**

Hasil penelitian didapat bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,589 dan dijelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan R. Dimana diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,347 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 34,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**f. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja**

Hasil penelitian didapat bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,594 dan dijelaskan besarnya prosentase

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan R. Dimana diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,353 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 35,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang tepat yang dapat di terima karyawan dan penerapan disiplin kerja yang tegas dan bersifat obyektif maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Caraka Pilar Mandiri.

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### a. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Caraka Pilar Mandiri dapat disimpulkan bahwa:

1. Besarnya nilai korelasi/hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan (R) yaitu sebesar 0,443. Dimana diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,196 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 19,6%,

2. Besarnya nilai korelasi/hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja (R) yaitu sebesar 0,589. Dimana diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,347 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas disiplin kerja terhadap variabel

produktivitas kerja adalah sebesar 34,7%.

3. Bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja (R) yaitu sebesar 0,594. Dimana diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,353 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 35,3%.

### b. Saran

Disarankan kepada perusahaan untuk lebih fokus dalam menerapkan disiplin kerja sesuai dengan prosedur perusahaan yang berlaku, serta memberikan sanksi yang tegas terhadap; keterlambatan, ketidakhadiran tanpa alasan, tidak mengikuti prosedur kerja yang berlaku, tidak mengindahkan perintah atasan serta kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaan.

Gaya kepemimpinan juga faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT.

Caraka Pilar Mandiri. Untuk itu disarankan agar perusahaan dapat melakukan evaluasi secara berjenjang untuk mendapatkan masukan dari semua lini terkat dengan kualitas kerja di level pimpinan, sehingga bila ada pimpinan yang tidak melaksanakan fungsinya dengan baik dapat terdeteksi, dan dapat dengan segera diambil tindakan. Demikian juga sebaliknya untuk pimpinan yang memiliki kualitas yang baik.

Perlu di terapkan strategi SDM berbasis kompetensi yang bertujuan untuk mengembangkan SDM untuk level pimpinan (koordinator, supervisor, kepala) dan staf tidak saja dalam bentuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis tetapi juga pengembangan sikap. Sikap yang dibutuhkan adalah berupa daya respon dan kepekaan terhadap masalah-masalah yang dihadapi dilapangan. Disamping itu perlu di sosialisasikan sikap kritis tentang pentingnya peningkatan disiplin kerja bagi pencapaian produktivitas kerja.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Amin Kuneifi Elfachmi, 2011, *Evaluasi Kinerja Karyawan*, LTSM Indonesia, Malang.
- Barry Render, Jay Heizer, 2001, *Prinsip – prinsip Manajemen Operasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Trihendradi, 2013, *Step By Step IBM SPSS 21: Analisa Data Statistik*, Andi Offset, Yogyakarta
- Edi Sutrisno, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Jogiyanto Hartono, 2013, *Sistem Teknologi Informasi Bisnis Pendekatan Strategis*, Salemba Empat, Jakarta
- John W. Creswell, 2002, *Research Design*, KIK Press, Jakarta
- Riduwan, Engkos Achmad Kuncoro, 2013, *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*, Alfabeta, Bandung
- Riduwan, 2014, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Alfabeta, Bandung

- Sarwono, Jonathan, Budiono, Herlina, 2012, *Statistik Terapan Aplikasi Untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi Menggunakan SPSS, AMOS dan Excel*, Elek Media Komputindo, Jakarta
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Supardi, 2013, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian konsep statistika yang lebih komprehensif*, Change Publication, Jakarta
- Umi Rusilowati, 2013, *Manajemen Pengetahuan Berbasis Teknologi Informasi dan Konteks Pembelajaran Organisasi*, Asmoro Mediatama, Tangerang Selatan
- Budiarto Situmorang, 2013, *Analisa pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan iklim kerja terhadap produktivitas kerja karyawan America International Assurance (AIA) Financial Kuningan Jakarta*
- Bustami, 2011, *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja petugas CMHN (Community Mental Health Nursing) di Kabupaten Aceh Barat*
- Elpis A Manalu, 2012, *Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kab. Tapanuli Tengah*.
- Helena Rizqia, 2014, *Pengaruh pelatihan, kemampuan dan pengalaman terhadap kinerja internal audit (Studi kasus pada PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk)*
- I Made Hedy Wartana, 2011, *Jurnal Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Como Shambala Estate At Begawan Giri Ubud*.
- Muhammad Hirsan Hanafi, 2009, *Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai*
- Mila Asmawiani Okta, 2012, *Pengaruh kompensasi dan*

*disiplin kerja terhadap semangat kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan*

Nur Faliza, 2010, *Analisa pengaruh kepuasan dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*

Riza, 2010, *Mengukur kontribusi departemen sumber daya manusia dengan metode HR scorecard (studi kasus kantor pusat PT. Mitra Dhana Athmaraksa)*

Shamir Hasyim Syarif, 2006, *Pengaruh insentif dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Flora Sawita Chemindo.*

Zainudin, 2003, *Analisa Faktor2 yang mempengaruhi produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Semarang.*