ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI , DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN GIPANG CAP GONG MAS TULUNGAGUNG TAHUN 2015

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Jurusan Manajemen

OLEH :

CANDRA CHRISTANTO MARGONO
NPM: 11.1.02.02.0128

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2015

Skripsi oleh:

CANDRA CHRISTIANTO MARGONO
NPM: 11.1.02.02.0128

Judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN GIPANG CAP GONG MAS DI TULUNGAGUNG TAHUN 2015

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
PanitiaUjian/ Sidang Skripsi Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal: 27 Agustus 2015

Pembimbing I	Pembimbing II
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M	**Dr. Hamzah Gunawan, M.M**
NIDN. 0723105703	**NIDN.**

ii

Skripsi oleh:

CANDRA CHRISTIANTO MARGONO
NPM: 11.1.02.02.0128

Judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN GIPANG CAP GONG MAS DI TULUNGAGUNG TAHUN 2015

Telah di pertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri
Pada tanggal: 12 September 2015

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

PanitiaPenguji :

1. Ketua : Drs. Ec. Ichsannudin, M.M
2. Penguji I : Poniran Yudho Leksono, S.E, M.M
3. Penguji II : Dr. Hamzah Gunawan,

Mengetahui, 12 September 2015
Dekan FE,

UNIVERSITAS NUSANTARA FAKULTAS EKONOMI PGRI KEDIRI

Dr. Subagyo
NIDN.0717066601

iii

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Gipang Cap Gong Mas Tahun 2015.

Candra Christanto Margono
11.1.02.02.0128
Ekonomi – Manajemen
Candramargono87@gmail.com
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M., Dr. Hamzah Gunawan
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

Produktivitas kerja dirasa penting dan perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya (bukan manusia) merupakan faktor produksi yang dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan gipang cap Gong Mas secara simultan dan parsial.

Penelitian ini berlokasi di perusahaan gipang cap Gong Mas Tulungagung. Variabel yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan produktivitas kerja (Y). Sumber data yang digunakan data primer. Teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner yang dibagikan kepada responden yaitu seluruh karyawan perusahaan gipang cap Gong Mas. Alat analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan analisis disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan gipang cap Gong Mas Tulungagung.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Produktivitas.

I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengatuan dan keterampilan yang tinggi serta usaha mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga produktifitas karyawan meningkat. Peningkatan produktifitas karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan produktifitas karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tertanggung pada kualitas produktifitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut (Budi Setyawan dan Waridin, 2006). Produktifitas karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standart kerja yang dirtentukan oleh pihak organisasi. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain (suranta, 2002). Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam di diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Menurut (Budi Setyawan dan Waridin 2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaa tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurang menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping gaya kepemimpinan dan motivasi yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi produktifitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dngan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Perusahaan Gipang Cap Gong Mas Di Tulungagung”.**

II. METODE

Produktivitas Kerja

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Tohardi, 2002:449). Produktivitas kerja juga bisa diartikan sebagai rasio dari hasil dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja (Sutrisno, 2014:102). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1) Pelatihan.
2) Mental dan kemampuan fisik karyawan.
3) Hubungan antara atasan dan bawahan.

Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.
2) Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga. (Tiffin dan Cormick dalam Sutrisno, 2014:103).

Indikator-indikator yang dapat menunjukkan produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan.
2) Meningkatkan hasil yang dicapai.
3) Semangat kerja.
4) Pengembangan diri.
5) Mutu.
6) Efisiensi. (Sutrisno, 2014:104).

Gaya Kepemimpinan

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. (Anoraga dalam Sutrisno, 2014:214). Jenis-jenis

gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan otoriter
2) Kepemimpinan partisipatif
3) Kepemimpinan delegatif
4) Kepemimpinan kharismatik
5) Kepemimpinan demokratik. (Hasibuan, 2009:205).

Ada beberapa indikator dalam gaya kepemimpinan :

1) Pembimbing
2) Komunikatif
3) Demokratis. (Kartono, 2009:159).

Motivasi Kerja

Menurut malthis (2001) motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan idividu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuasskan kebutuhan jumlah individu (Robins dan Mary, 2005).

Sedangkan menurut (Maslow, dalam Robbins, 2006), yang menjadi indikator yaitu :

1. Fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial; mencangkup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan
4. Penghargaan: mencangkup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/ sesuatu sesuai ambisinya yang mencangkup pertumbuhan,

pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan dini.

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka berrsedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

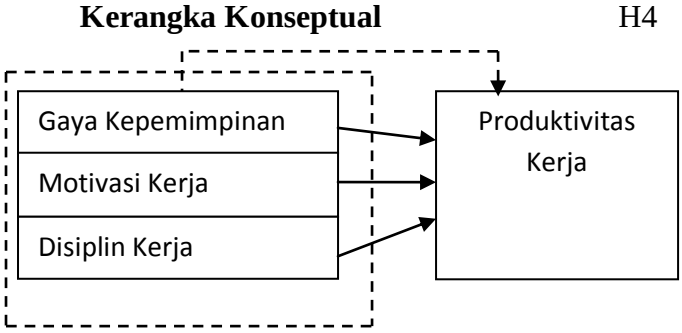
1) Tepat waktu
2) Berpakaian rapi
3) Mampu menggunakan perlengkapan dan peralatan kantor
4) Patuh
5) Memiliki tanggung jawab

Penelitian Terdahulu

1. Ali Murzaini (2003), Pengaruh persepsi guru mengenai kriteria kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMU swasta di kota Tegal. Secara bersama-sama motivasi, dedikasi dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru di SMU 1 Bantarkawung kota brebes.
2. Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2006), Pengaruh disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi terhadap produktivitas di divisi radiologi RSUP dokter kariadi semarang. Hasil penelitian terdapat pengaruh secara signifikan dissiplin kerja karyawan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.
3. Suharto dan Budi Cahyono (2005), Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas sumber daya manusia di secertariat DPRD propinsi jawa tengah. Hasil penelitian menunjukan pengaruh yang positif serta

signifikan budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas sumber daya manusia.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan gipang cap Gong Mas.

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan gipang cap Gong Mas.

H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan gipang cap Gong Mas.

III. METODE PENELITIAN

Identifikasi Masalah

1. Variabel terikat (Variabel Dependent)

   Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas Kerja(Y)

2. Variabel bebas (Variabel Independent)

   Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3).

Definisi Operasional Variabel

1. Produktivitas Kerja (Y) adalah : Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Tohardi, 2002:449).
2. Gaya Kepemimpinan (X1) adalah : 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. (Anoraga dalam Sutrisno, 2014:214).

3. Motivasi Kerja (X2) adalah : Motivasi kerja adalah faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. (maslow dalam robbins, 2006).
4. Disiplin Kerja (X3) adalah : Disiplin kerja merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. (Waridin dalam mohammad, 2005).

Tehnik dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan berhubungan dengan judul yang dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian *explanatory* (penelitian penjelasan). Sedangkan pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Perusahaan Gipang Cap Gong Mas yang terletak di desa Boyolangu, kec. Boyolangu, kab. Tulungagung. Adapun waktu penelitian dilakukan dari bulan Mei – Agustus 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Gipang Cap Gong Mas sejumlah 38 karyawan. sedangkan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Gipang Cap Gong Mas sejumlah 38 karyawan.

Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup atau sering disebut angket tertutup. sedangkan untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini diukur dengan menggunakan metode skala

Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Validitas Instrumen

1. Uji Validitas
   Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52).
2. Uji Realibilitas
   Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 48).

Tehnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Tehnik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif
   Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambar data yang telah terkumpul sebagaimana dengan adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum generalisasi (Sugiyono,2012:147).
2. Analisis Kuantitatif
   a. Uji Asumsi Klasik
      1) Uji Normalitas
         Ghozali (2011 : 160) mengemukakan bahwa: "uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal".
      2) Uji Multikolinearitas
         Multikolinearitas adalah keadaaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada

model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi liner berganda digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval. Sehingga dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kualitas pelayanan, kepercayaan dan kepuasan terhapa loyalitas konsumen dengan persamaan regresi sebagai berikut:

Y = a + b1 . X1 + b2 . X2 + b3 . X3 + e

Keterangan:

Y= gaya kepemimpinan

X1= motivasi kerja

X2= Kepercayaan

X3= disiplin kerja

a = Bilangan Konstanta

b1,b2, b3 = Koefisien Variabel

e = Standart Eror

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (*R square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama - sama terhadap variabel dependen.

d. Uji Hipotesis

1) Uji t – Tes (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

2) Uji F – Tes (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat dengan baik atau apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikasi terhadap variabel terikat secara bersama – sama.

IV. HASIL DAN KESIMPULAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Perusahaan gipang Gong Mas berdiri pada tahun 2011, yang saat itu di pimpin oleh bapak Agus Margono. Awal mula berdirinya perusahaan gipang Gong Mas, karena ide dari bapak Agus melihat neneknya bikin jajanan tradisional, sehingga bapak agus mencoba membuat jajanan tradisional yaitu gipang. Kemudian bapak Agus mencoba menawarkan kepada masyarakat sekitar yang di titipkan melalui toko-toko yang ada disekitar rumahnya. Dan ternyata usahanya membuahkan hasil mayarakat tertarik untuk membeli produk olahannya oleh karena itu bapak Agus mendirikan usaha membuat gipang, saat itu perusahaan gipang cap Gong Mas hanya di bantu oleh anggota keluarga dan mempekerjakan satu orang karyawan.

Seiring dengan perkembangan teknologi, tingkat persaingan juga semakin ketat, sehingga bapak Agus terus memutar otak supaya usahanya terus berjalan

dan akhirnya muncul ide untuk mulai menganekaragamkan rasa dari gipang, mulai dari rasa original, kelapa, dan susu, sehingga pembeli merasa tertarik dan memilih yang mereka sukai karena terdapat bermacam-macam rasa yang berbeda. Perusahaan tersebut terus mengalami perkembangan dari tahun ke tahun, selain itu jumlah karyawannya juga mengalami peningkatan.

Karakteristik Responden

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 38 orang. Secara praktis pengumpulan dat dilakukan dengan mendistribusikan lebih dari 38 buah kuisoner.

Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian bertujuan untuk menjelaskan secara deskriptif mengenai variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y) dan variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3).

Uji Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan uji validitas yang bertujuan untuk mengetahui derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti dan semua variabel penelitian dinyatakan valid. Selain itu juga menggunakan uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengukur obyek yang sama dan semua variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik
   a. Uji Normalitas

      Berdasarkan uji normalitas, dapat diketahui bahwa dari data yang ada variabel tersebut menggambarkan garis regresi linier, karena titik – titik terletak mendekati atau sekitar garis lurus. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuisioner adalah valid, karena jawaban

responden tentang gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja menyebar diantara garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja mempunyai nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari batas maksimal 10 atau nilai toleransi lebih dari 0,1. Sehingga variabel independen tersebut tidak menunjukan adannya gejala multikolinearitas (tidak ada hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel independen lainnya).

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukan tidak terdapat pola yang jelas dari titik – titik tersebut. Hal ini ditunjukan dengan grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan hal ini menunjukam bahwa model regresi tidak memiliki gejala adannya heeroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan dalam model regresi ini.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis data dari tabel 4.13 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = a + b1 . X1 + b2 . X2 + b3 . X3 + e

= 5,994 + 1,021 X_1 + 0,556

$X_2 + 1,615\ X_3$

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

   Berdasarkan uji koefisien determinasi diketahui nilai *Adjusted R Square* adalah 0.911. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja mampu menerangkan variabel produktivitas kerja sebesar 91,1%.

4. Uji Hipotesis

   a. Uji t – Test

      Berdasarkan analisis uji t dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima, artinya hipotesis ini teruji secara empiris.

   b. Uji F – Test

      Dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 127,298 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,005 maka dapat dinyatakan bahwa varibel independen yang meliputi gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan atau bersama – sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Pembahasan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja signifikan. Artinya semakin bagus gaya kepemimpinan atasan yang diberikan kepada karyawan dan adanya motivasi kerja yang baik atau kondusif serta tingginya kompensasi yang di terima karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin jelek gaya kepemimpinan atasan yang diberikan kepada karyawan

dan adanya motivasi kerja yang buruk atau tidak kondusif serta rendahnya kompensasi yang di terima karyawan, maka produktivitas kerja karyawan perusahaan gipang cap Gong Mas juga akan menurun.

V. Kesimpulan, Implikasi dan Saran

a. Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini secara umum dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh bersama – sama atau secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan gipang cap Gong Mas.

b. Implikasi

1. Implikasi penelitian ini secara teoritis digunakan sebagai bahan acuan bagi para akademisi terkait dengan pengetahuan konseptual dan empiris tentang gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan produktivitas kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Secara *parsial* gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan pada produktifitas kerja karyawan, dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan.
2. Penelitian ini memberikan implikasi praktis terutama bagi pengambil kebijakan di perusahaan gipang cap Gong Mas. Seperti yang ditunjukkan dengan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan,

motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Saran

1. Diharapkan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sebaiknya dilakukan dengan asas kepatutan sehingga kuantitas yang diterima akan sesuai dengan yang diinginkan karyawan. Jika hal ini dapat dilakukan dengan baik, maka niscaya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Diharapkan untuk para karyawan agar lebih meningkatkan lagi kemampuannya dan bersemangat lagi dalam bekerja sehingga karyawan bisa lebih produktif lagi dan tujuan perusahaan bisa tercapai.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam lagi tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada di perusahaan gipang cap Gong Mas agar dapat diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dan sempurna dari penelitian ini.

VI. Daftar Pustaka

Afrizal, Rifki. 2012. *Analisis Pengarug Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nindya Karya Persero.* Ekonomi, Universitas Gunadarma.

Apriani, Wulan. 2010. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit. Semarang: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Dito, Anoki. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Semarang: Ekonomi, Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Universitas Diponegoro.

Handayani, Agustuti. 2010. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung. Lampung: Administrasi Negara, Unversitas Bandar Lampung.

Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Edisi revisi, cetakan ketiga belas, Bumi Aksara.

Kartini, Kartono. 2009. Pemimpin dan Kepemimpinan. Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kristianto, Candra. 2005. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Menurut Persepsi Karyawan

Bagian Produksi PT. Inti Mega Sol. Bandung: Bisnis dan Manajemen, Universitas Widyatama.

Kuncoro, Mudrajat. 2003. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga

Lumanto, Silvia.L. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dengan Moderasi Locus Of Control dan Kejelasan Tugas pada Peran Auditor Yunior. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akutansi. Vol. 1, No. 1.

Malvinas, Haig. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Prima Rasa Lestari. Skripsi. Bandung: Ekonomi, Universitas Pasundan Bandung.

Mukaromah, Septina. 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan pada CV. Codo Wajak. Malang: UIN Malang.