PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN IRT BAYU PUTRA CORP KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S,E)

pada Program Studi Manajemen

OLEH :

ATIKA APRILLIA TRISNAWATI

NMP. 12.1.02.02.0029

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2016

Skripsi oleh :

ATIKA APRILLIA TRISNAWATI

NPM : 12.1.02.02.0029

Judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA IRT BAYU PUTRA CORP KEDIRI

Telah di setujui untuk di ajukan kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FE UN PGRI KEDIRI

Tanggal : 20 Juli 2016

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Ichsanudin, Drs. Ec. M.M	Edi Joko S. SE., M.M.
NIDN. 0723105703	NIDN. 0715106203

Skripsi Oleh:

ATIKA APRILLIA TRISNAWATI
NPM. 12.1.02.02.0029

Judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN IRT BAYU PUTRA CORP KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Prodi Studi MANAJEMEN | FE UN PGRI Kediri
Pada tanggal: 4 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Ichsannudin, Drs. Ec. M.M
2. Penguji I : Sri Aliami, Dr.
3. Penguji II : Edy Joko S. S.E., M.Pd.

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN IRT BAYU PUTRA CORP KEDIRI

Atika Aprillia Trisnawati
12.1.02.02.0029
Fakultas Ekonomi – Program Studi Manajemen
Atikaaprillia30@gmail.com
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M dan Edy Joko S. S.E., M.Pd.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan untuk tercapainya produktivitas yang baik dibutuhkan SDM atau tenaga manusia yang baik pula. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Serta gaya kepemimpinan dan insentif yang sesuai juga salah satu faktor dalam meningkatnya produktivitas dan disiplin kerja yang optimal.

Permasalah Penelitian ini adalah (1) Adakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan IRT Bayu Puta Corp Kediri ?. (2) Adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan IRT Bayu Putra Corp Kediri ?. (3) Adakah pengaruh Insentif Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan IRT Bayu Putra Corp Kediri ?. (4) Adakah pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Insentif Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan ?

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitaif, jenis penelitian dengan deskriptif. Menggunakan kuesioner dan angket untuk metode pengumpul data. Tekhnik analisis data yang dipakai uji validitas, uji realiblitas, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, uji t dan uji f menggunakan *software SPSS versi 20.*

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan IRT Bayu Putra Corp Kediri. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan IRT Bayu Putra Corp Kediri. Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan IRT Bayu Putra Corp Kediri. Secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan IRT Bayu Putra Corp Kediri. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan insentif memberi peranan penting terhadap produktivitas karyawan.

Saran dan Implikasi dari peneliian ini adalah di harapkan perusahaan untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya, apabila pemenuhan kebutuhan dan keinginan karyawan terpenuhi sesuai dengan kinerja yang dicapai, maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya, apabila pemenuhan kebutuhan dan keinginan karyawan terpenuhi sesuai dengan kinerja yang dicapai, maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Insentif, Produktivitas

I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasai yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dalam era Globalisasi persaingan antar perusahaan semakin tinggi, sehingga perusahaan perlu meningkatkan performancenya disegala bidang, salah satu hal terpenting adalah peningkatan pada sumber daya manusia, hal ini bertujuan agar perusahaan dapat bertahan di tengah-tengah persaingan global.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar (*Human Resources*), atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban,cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkang pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan jenis penelitian explanatory research.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 50 responden karyawan, serta dianalisis dengan uji validitas, uji realibilitas, tekhnik analisi data meliputi uji asumsi klasik, uji normalitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, uji regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan menggunakan *Software SPSS* Versi 20. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, menurut Sugiyono (2012:126) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan untuk sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian mengenai peran Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Insentif terhadap Produktivitas karyawan IRT Bayu Putra Corp Kediri adalah sebagai berikut : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan IRT Bayu Putra Corp Kediri, artinya semakin baiknya Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin, maka Produktivitas karyawan akan semakin meningkat. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan IRT Bayu Putra Corp Kediri, artinya semakin tingginya disiplin kerja suatu maka akan berpengaruh besar terhadap Prduktivitas karyawan. Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan IRT Bayu Putra Corp Kediri, artinya semakin meratanya pembagian insentif pada setiap karyawan akan berpengaruh besar bagi produktivitas karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan IRT Bayu Putra Corp Kediri. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan insentif memberi peranan penting terhadap produktivitas karyawan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.

Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. BP Universitas Diponegoro. Semarang.

Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Sihotang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradnya Paramita. Jakarta.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Thoha, Miftah. 2006. Kepemimpinan dalam Manajemen. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Suharto dan Cahyo. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal : 13-30

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi Kelima)*. Semarang : Universitas Diponegoro.

Kolonel Kel. (Purn.) Susilo Martoyo, S.E., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE – YOGYAKARTA.

Literatur Skripsi :

Apriana, C. Bassay. 2014. *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik*. Skripsi. Malang: Universitas Tribhuwana Tunggadewi

Reza, Ananto. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. Semarang : universitas Diponegoro

Literatur Jurnal :

Rini, Rahmawati. 2010. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Permodalan Nasional Madani Banjarmasin*. Vol 11 No 1

Pribadiyono. 2006. *Aplikasi Sistem Pengukuran Produktivitas Kaitannya Dengan Pengupahan*. Jurnal Tekhnik Industri VOL. 8, NO. 2

Rio Marpaung. *2013. Pengaruh Faktor Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada PT. Perkebunan XYZ Paabrk Kelapa Sawit ABC Desa BalaiI Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir – Riau). Jurnal Ekonomi Vol 21 No 1.*Amin Tohari, M.Si. BAHAN AJAR PRAKTIKUM SPSS 21.0. 2015. Jurnal Ekonomi.