

# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.YAMAHA SERBAMULIA AUTO CABANG LAMBUNG MANGKURAT

Henie Dwi Hastuti, H. Eddy Soegiarto K, Mardiana

Email : henie\_astuti@yahoo.co.id

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

## ABSTRACT

Human Resources need to be managed and developed continuously in order to obtain qualified human resources in the true sense, the implementation of the work will produce something that is desired. Leadership and discipline are interrelated, because with good leadership then a employees will be working more disciplined in working objective of this study to determine the effect of leadership and discipline in improving the productivity of employees at Noble Auto Branch Multipurpose PT.Yamaha Mangkurat Samarinda. This thesis research results show that the variable leadership (X1) and variable Discipline (X2) positive and significant impact on employee productivity variable PT.Yamaha Serba Mulia Auto (Y). With  $t_{hitung}$  amounted to  $3.639 > t_{table} 1.686$  and significance  $0.001 < 0.05$ . Discipline (X2) in this study has a positive and significant impact on employee productivity (Y) partially because  $t_{hitung}$  which  $2,938 > t_{table} 1.686$  and significance  $0.006 < 0.05$ .

**Keywords :** *leadership , discipline - productivity*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dunia otomotif khususnya sepeda motor sedang mengalami perkembangan yang sangat pesat, seiring dengan perkembangan teknologi yang mendorong sektor industri sepeda motor terus mengembangkan produknya. Perkembangan ekonomi Indonesia juga berperan terhadap semakin menggeliatnya industri otomotif khususnya sepeda motor, kondisi ini terlihat semenjak melonjaknya pertumbuhan pemenuhan produk sepeda motor untuk mengimbangi permintaan yang terus bertambah. Selama beberapa tahun terakhir penjualan sepeda motor terus tumbuh dengan pesat, hal ini cukup menarik sebab dikala sektor lain sibuk berbenah tetapi industri sepeda motor di Indonesia juga di sebabkan keran impor otomotif yang dibuka sehingga hadir sejumlah merk motor yang rata-rata berasal dari Jepang.

Melihat sarana transportasi masal di Indonesia yang tidak memadai ditengah kebutuhan masyarakat akan sebuah alat transportasi yang cepat dan murah apalagi disejumlah kota besar yang terkenal dengan

kemacetan jalannya maka sangat rasional bila kebanyakan masyarakat kita lebih memilih untuk mengendarai sepeda motor untuk menunjang mobilitasnya sehari-hari. Ditambah lagi dengan kebijakan pemerintah yang kerap menaikkan harga bahan bakar minyak ditengah keadaan ekonomi Indonesia yang tidak stabil, maka tidak heran jika banyak para pengguna mobil beralih menggunakan sepeda motor yang lebih irit penggunaan bahan bakarnya, dengan begitu mereka dapat meminimalisasi biaya yang harus dikeluarkan untuk transportasi.

Saat ini penjualan motor di Indonesia masih dikuasai oleh lima merk besar yang cukup dikenal di Indonesia yaitu Honda, Yamaha, Suzuki, Kawasaki, dan Piaggio ( vespa). Merk - merk sepeda motor ini sudah akrab ditelinga masyarakat Indonesia. Honda merupakan perusahaan motor terbesar di dunia dan menjadi pemimpin pasar motor di Indonesia hingga kini disusul kemudian oleh Yamaha dan Suzuki. Pada 2007 penjualan motor Honda tercatat 2.141.015 unit, sedangkan pada 2006 tercatat 2.234.168 unit, demikian data penjualan yang diterima dari Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI)

di Jakarta, turunnya penjualan motor Honda ini juga menyebabkan pangsa pasar sepeda motor PT. Astra Internasional Tbk turun dari 53 persen pada 2006 menjadi 46 persen pada 2007. Astra merupakan produsen sepeda motor merek Honda. Sebaliknya penjualan sepeda motor merk Yamaha sepanjang 2007 mencatat penjualan yang lumayan besar jika dibandingkan dengan 2006. Pada 2007 penjualan sepeda motor Yamaha tercatat 1.833.506 unit atau naik 25,7 persen jika dibandingkan 2006 yang mencapai 1.458.561 unit.

Persaingan yang begitu ketat menjadikan setiap produsen motor terus menerus mengembangkan usahanya agar dapat memenangkan persaingan dan mampu menundukkan pesaing-pesaingnya di masa yang akan datang. Para pelaku bisnis otomotif khususnya sepeda motor sangat sadar dengan perkembangan industri ini yang harus diimbangi dengan pelayanan terhadap pelanggannya. Sebab pada saat ini pelanggan memegang peranan yang sangat penting dalam dunia bisnis. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan menggapai globalisasi serta kemajuan dalam persaingan bisnis saat ini yang semakin kompleks, setiap perusahaan mau tidak mau harus meningkatkan daya saing dan mempersiapkan diri menjadi perusahaan yang kompetitif.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Yamaha Serba Mulia Auto Cabang Lambung Mangkurat Samarinda ?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Yamaha Serba Mulia Auto Cabang Lambung Mangkurat Samarinda ?
3. Apakah kepemimpinan dan kedisiplinan bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Yamaha Serba Mulia Auto Cabang Lambung Mangkurat Samarinda ?

## **DASAR TEORI**

### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014:10) yaitu : “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011 : 2) yaitu : bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia diperlukan oleh perusahaan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan.

#### **2. Kepemimpinan**

Menurut Winardi (2002 : 2) : “Pemimpin adalah seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa penangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinya untuk mengarahkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu”.

Menurut Nawawi (2003 : 20) yaitu : “merupakan aktivitas seseorang untuk mempengaruhi individu, kelompok, dan organisasi sebagai satu kesatuan sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok dan organisasi agar bersedia melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan kelompok dan organisasi”.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan tehnik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinya timbul kesadaran untuk melaksanakan apa yang dikehendaki,. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola

kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

#### a. Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Suwatno (2001 : 161)

- 1) Faktor genetis Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.
- 2) Faktor sosial, faktor ini hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.
- 3) Faktor bakat, faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

### 3. Kedisiplinan

Menurut Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2009 : 290) mendefinisikan kedisiplinan sebagai berikut : “Kedisiplinan (dicipline) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Kedisiplinan merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”.

Menurut Keith Davis (1985 : 366) yang disadur oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011 : 129) mengemukakan bahwa “Dicipline is management action to enforce organization standards”. Dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan suatu kegiatan sesuai norma atau aturan yang telah ditetapkan dan juga merupakan suatu sikap ketaatan, kesediaan, kesedian, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban seorang karyawan.

#### Tujuan Kedisiplinan

Menurut T. Hani Handoko (2000 : 211) : “Tujuan kedisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang, bukan menghukum kegiatan dimasa lalu, sehingga kegiatan yang akan dilaksanakan dapat lebih berdaya guna. Tujuan kedisiplinan

menghendaki adanya perbaikan kegiatan untuk masa yang akan datang dan bukan sebagai hukuman, sehingga diharapkan para karyawan selalu mematuhi peraturan dan kebijaksanaan yang berlaku dalam perusahaan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.

### 4. Produktifitas Kerja

Menurut Soeprihatno (2001 : 28) : “produktifitas kerja didefinisikan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Edi Sutrisno (2010 : 99) produktifitas kerja didefinisikan sebagai berikut : “Produktifitas mempunyai arti ukuran nilai yang relatif atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas yang digunakan sebagai ukuran seberapa baik kita menggunakan sumber daya manusia dalam mencapai hasil yang diinginkan”.

Menurut Malli yang dikutip oleh Vincent Gaspersz (2000 : 18) menyatakan bahwa produktifitas tidak sama dengan produksi, performansi kualitas, hasil-hasil, merupakan komponen dari usaha menciptakan produktifitas

Dengan demikian produktifitas merupakan suatu kombinasi dari efektivitas dan efisiensi.

### METODE PENELITIAN

Dalam usaha untuk memperoleh data yang diperlukan pada penulisan ini digunakan teknik sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan ( *Field Work Research* ) yaitu penelitian dilakukan di lapangan/obyek penelitian dengan menggunakan teknik sebagai berikut:
  - a. Observasi. Observasi sebagai teknik pengumpulan data pengamatan dan pencatatan langsung terhadap gejala-gejala yang menjadi objek penelitian.
  - b. Kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memberikan jawaban sesuai dengan apa yang dirasakan oleh sang responden. Baik itu pertanyaan tertutup maupun pertanyaan terbuka.

- c. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan interview secara langsung baik dengan karyawan yang merupakan sumber keterangan dan mengetahui kondisi lapangan. Maupun dengan membuat daftar pertanyaan kepada responden.
2. Studi Kepustakaan (*Library Research*) yaitu penulis menggunakan kepustakaan sebagai sarana pengumpulan data, berupa dokumen – dokumen yang ada hubungannya dengan penelitian ini, baik berupa laporan-laporan maupun penelitian terdahulu.

## Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis

### Uji Data

Uji data bertujuan untuk menguji seluruh instrumen variabel penelitian agar bisa dipastikan instrumen yang digunakan adalah valid dan reliabel.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen atau indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur.

### Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan bahwa model yang distimasi memenuhi ketentuan asumsi klasik, maka harus dipenuhi syarat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) yaitu :

#### 1. Uji Normalitas

Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistik parametris dalam hal ini dengan menggunakan regresi. Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Sugiyono(2013:172). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

#### 2. Uji Multikoloniaritas

Uji Multikoloniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikoloniaritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

#### 3. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas adalah untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastitas tidak terjadi heterokedastitas.

#### 4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu gejala adanya korelasi diantara semua variabel dari serangkaian observasi yang disusun menurut urutan waktu, juga adanya korelasi antara variabel pengganggu. Uji autokorelasi merupakan pengujian dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Hipotesis dalam penelitian ini di uji menggunakan model regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2012:227).

Secara matematis bentuk persamaan dari regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Skor produktivitas kerja pegawai

a = Bilangan Konstan

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Skor variabel Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Skor Variabel Kedisiplinan

e =Faktor kesalahan yang disebabkan oleh variabel lain diluar model, tetapi ikut mempengaruhi produktifitas.

### Uji t

Uji hipotesis dengan t-test digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel.

### Uji f

Uji hipotesis dengan F-test digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Analisis

#### Pengujian Data

Sebelum dilakukan analisis linear berganda, dilakukan uji reabilitas dan validitas. Dalam uji ini sampel yang diambil sebanyak 15 responden. Dalam analisis ini apabila itu dikatakan valid pasti reliabel. 15 item tersebut terdapat item valid untuk mengetahui tingkat validitasnya. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5.1 tentang uji reliabilitas didapatkan nilai *corrected item-total correlation* yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item ( nilai  $r_{hitung}$  ) dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel} > r_{hitung}$  maka item tersebut dinyatakan valid. Pada item 1 nilai sebesar 0,811 jika nilai ini dibandingkan nilai  $r_{tabel}$  0, 632 maka hasil perhitungan sebesar  $0,811 > 0,632$ , ini dapat disimpulkan bahwa angket tersebut reliabel.

Tabel 5.1 Reliability Analysis

ITEM	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
No.1	,811	>0.632	Valid
No.2	,734	>0.632	Valid
No.3	,909	>0.632	Valid
No.4	,696	>0.632	Valid
No.5	,650	>0.632	Valid
No.6	,767	>0.632	Valid
No.7	,701	>0.632	Valid
No.8	,807	>0.632	Valid
No.9	,818	>0.632	Valid
No.10	,713	>0.632	Valid
No.11	,751	>0.632	Valid
No.12	,749	>0.632	Valid
No.13	.637	>0.632	Valid
No.14	,723	>0.632	Valid
No.15	,661	>0.632	Valid

Sumber Data : Hasil Perhitungan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5.2 terlihat bahwa nilai korelasi ( R ) sebesar 0,713 yang artinya variabel Kepemimpinan (X1) dan Kedisiplinan (X2) mempunyai hubungan terhadap produktivitas Karyawan PT. Yamaha Serbamulia Auto Cabang Lambung Mangkurat (Y). hal ini juga berarti bahwa variabel bebas Kepemimpinan (X1) dan Kedisiplinan (X2) mempunyai hubungan terhadap produktivitas Karyawan PT. Yamaha Serbamulia Auto Cabang Lambung Mangkurat (Y).

### Pengujian Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini menggunakan empat uji asumsi klasik, yaitu :

#### 1. Uji Multikoloniaritas

Untuk mendeteksi gejala multikolinieritas atau derajat keeratan korelasi antar variabel independen tersebut dapat digunakan *collinearity* diagnosis dengan mengamati nilai masing-masing sel sama dengan nol atau bertanda negatif, berarti tidak terjadi multikolinieritas. Pedoman satu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai nilai *variance inflation factor* (VIF) disekitar angka 1 (satu) dan mempunyai angka toleran mendekati angka 1 (satu). Berdasarkan nilai VIF pada pada tabel 5.5 nilai tolerance variabel kepemimpinan dan kedisiplinan 0.814 lebih besar dari 0,10 . Angka VIF yakni 1,228 lebih kecil dari 10,0 , sehingga dapat disimpulkan hasil analisis regresi berganda yang dilakukan tidak mengandung multikolinieritas atau bebas dari multikolinieritas.

#### 2. Uji Heterokedasitas

Heteroskedastisitas merupakan suatu gejala, dimana variabel pengganggu (variabel e) pengaruhnya sangat berbeda atau mempunyai varian yang tidak sama antara observasi terhadap satu dengan lainnya., jika terjadi akan menyebabkan tidak efisien baik dalam sampel besar maupun sampel kecil. Berdasarkan hasil perhitungan nilai  $t_{hitung}$  signifikansinya  $> \alpha = 0,05$  ini menunjukkan tidak ada gejala heterokedastitas.

#### 3. Uji Normalitas

Dalam uji normalitas penelitian ini analisa yang digunakan adalah analisa Kolmogorov - smirnov yang menunjukkan nilai untuk kepemimpinan sig  $0,015 < 0,05$  dan kedisiplinan sig  $0,002 < 0,05$ . Pada analisis ini menunjukkan data berdistribusi normal, data hasil penelitian menunjukkan berdistribusi normal.

#### 4. Uji Autokorelasi

Dalam uji autokorelasi ini dilakukan melalui uji Durbin Watson (DW) yang diperoleh dari hasil analisis, dengan ketentuan tidak terjadi autokorelasi dengan  $du < dw < (4-du)$ . Nilai  $n = 40$  dan  $k = 2$  nilai  $du$  pada tabel 1,398  $dw = 1,918$   $(4-du) = 4 - 1,398 = 2,602$  pada hasil penelitian ini  $du < dw < (4-du)$  dengan nilai  $1,398 < 1,918 < 2,602$ , ini berarti hasil regresi linier berganda tidak terjadi autokorelasi.

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka fungsi regresi yang terbentuk adalah  $Y = 1,194 + 0,429 X_1 + 0,287 X_2$ . Nilai korelasi (R) sebesar 0,713 yang artinya variabel Kepemimpinan (X1) dan Kedisiplinan (X2) mempunyai hubungan terhadap produktivitas Karyawan PT. Yamaha Serbamulia Auto Cabang Lambung Mangkurat (Y). hal ini juga berarti bahwa variabel bebas Kepemimpinan (X1) dan Kedisiplinan (X2) mempunyai hubungan terhadap produktivitas Karyawan PT. Yamaha Serbamulia Auto Cabang Lambung Mangkurat (Y).

Nilai F hasil perhitungan sebesar 19,089 dengan signifikansi 0,000 dibandingkan F tabel dengan derajat kebebasan  $df_1 = k - 1$  atau  $3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = n - k$  atau  $40 - 3 = 37$  dengan tingkat kepercayaan 95% pada F table didapatkan nilai 3,22, ini berarti F hitung  $19,089 > F$  tabel 3,26 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti pula secara bersama – sama variabel Kepemimpinan (X1) dan Kedisiplinan (X2) mempunyai hubungan terhadap produktivitas Karyawan PT. Yamaha Serbamulia Auto Cabang Lambung Mangkurat (Y).

Nilai t hitung variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 3,639 dengan signifikansi 0,001 jika dibandingkan pada nilai t tabel pada derajat kebebasan atau  $df = n - k$  atau  $40 - 2 = 38$  dengan derajat kepercayaan 95% didapatkan nilai t tabel sebesar 1,686. Ini berarti nilai t hitung  $2,239 > t$

tabel 1,686 dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas Karyawan PT. Yamaha Serbamulia Auto Cabang Lambung Mangkurat (Y) dengan demikian hipotesis penelitian, diterima.

Nilai t hitung variabel Kedisiplinan (X2) sebesar 2,938 dengan signifikansi 0,006 jika dibandingkan pada nilai t tabel pada derajat kebebasan atau  $df = n - k$  atau  $40 - 2 = 38$  dengan derajat kepercayaan 95% didapatkan nilai t tabel sebesar 1,686. Ini berarti nilai t hitung  $2,938 > t$  tabel 1,686 dan signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas Karyawan PT. Yamaha Serbamulia Auto Cabang Lambung Mangkurat (Y) dengan demikian hipotesis penelitian, diterima.

Dengan demikian hasil penelitian dapat dikaitkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas karena apabila pegawai tidak disiplin maka kinerja akan menurun dan itupun dapat berpengaruh pada penjualan serta pelayanannya, contoh masyarakat yang ingin membeli atau mendapatkan pelayanan dipagi hari jadi tidak dapat terlaksana.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut :

1. Nilai F hitung positif  $> F$  tabel dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti Kepemimpinan dan kedisiplinan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Karyawan PT. Yamaha Serbamulia Auto Cabang Lambung Mangkurat, dengan demikian hipotesis diterima.
2. Secara parsial variabel bebas Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Karyawan PT. Yamaha Serbamulia Auto Cabang Lambung Mangkurat (Y) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung  $> t$  tabel dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Dari hasil penelitian pada nilai t tabel sebesar 1,686. Ini berarti nilai t hitung  $2,239 > t$  tabel 1,686 dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hasil ini

menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian, diterima.

3. Secara parsial variabel bebas kedisiplinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Karyawan PT. Yamaha Serbamulia Auto Cabang Lambung Mangkurat (Y) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung  $> t$  tabel dan signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Dari hasil penelitian pada nilai t tabel sebesar 1,686. Ini berarti nilai t hitung 2,938  $> t$  tabel 1,686 dan signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian, diterima.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan peneliti dapat memberikan saran - saran sebagai berikut :

1. Kepala Cabang sebagai pemimpin sekaligus leader dalam organisasi harus dapat bersikap komunikatif dan menerapkan kedisiplinan tinggi terhadap bawahan, hal ini dikarenakan kepemimpinan dengan komunikasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Yamaha Serbamulia Auto Cabang Lambung Mangkurat Samarinda.
2. Penelitian selanjutnya hendaknya dapat menabahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, S. P Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (edisi Revisi), Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* edisi II cetakan keempat belas. BPKE. Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. Hadari.2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gadjah Mada University Press
- Soeprihatno. 2001. *Penilaian Kinerja Pengembangan Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Suwatno, 2001. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*.Sucipress. Bandung
- Sulistiyani, Ambar Teguh ; Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Edisi kedua. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Revisi, Alfabeta. Bandung.
- Vincent, Gaspersz.2000. *Metode Analisa Untuk Peningkatan Kualitas*. Jakarta. Gramedia.
- Winardi. 2000. *Asas-asas Manajemen*. Mandar Maju. Bandung.