

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KEBAB BOSMAN SURABAYA

Mara Andra Pulungan

Jurusan Manajemen

STIE Mahardhika Surabaya

maraandra9@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap produktivitas kerja tersebut yaitu pengaruh kepemimpinan. Yang bagus akan mempengaruhi terhadap kualitas kerja sedangkan kepemimpinan yang kurang beban kerja rendah akan menghasilkan kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki dampak kerja tinggi akan memberikan dampak negative untuk kinerjanya karyawan dengan motivasi kerja yang bagus akan dapat menghasilkan feedback yang positif bagi kinerjanya. Karyawan dengan lingkungan kepemimpinan yang baik akan memberikan kinerja yang baik terhadap produktivitas karyawan dengan pengaruh kepemimpinan yang baik dan motivasi terhadap produktivitas karyawan akan dapat memberikan kinerja yang lebih baik lagi bagi perusahaan. Hasil penelitian ini mengharapkan perusahaan dapat menerapkan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kedisiplinan dan produktivitas kerja yang lebih tinggi lagi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Produktivitas Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND MOTIVATION ON THE WORK DISCIPLINE AND ITS IMPACT ON WORK PRODUCTIVITY OF KEBAB BOSMAN SURABAYA

By Mara Andra Pulungan

This study aims to determine the effect of leadership and motivation on work discipline and its impact on work productivity, namely the influence of leadership. A good one will affect the quality of work while less leadership will result in good performance. Employees who have a high work impact will have a negative impact on their performance. Employees with good work motivation will be able to generate positive feedback for their performance. Employees with a good leadership environment will provide good performance on employee productivity with the influence of good leadership and motivation on employee productivity will be able to provide

better performance for the company. The results of this study hope that the company can apply the influence of leadership and motivation on discipline and productivity. higher work.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Discipline, Work Productivity

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) Merupakan aset yang sangat berharga atau sebuah investasi besar yang akan menjadikan faktor utama yang menentukan suatu organisasi atau perusahaan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang tepat bagi sebuah organisasi atau perusahaan menjadi faktor utama dan membawa kesuksesan yang maksimal. Suatu perusahaan yang unggul memiliki SDM-SDM yang tangguh yang mampu bersaing di dunia global dan membawa perusahaan menjadi sukses.

Salah satu faktor yg berperan dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah kepemimpinan. kepemimpinan itu ada karna ada dalam suatu perusahaan di pegang atau di kendalikan seorang pemimpin.

Kepemimpinan merupakan kemampuan agar dapat mengatasi orang-orang sehingga mencapai hasil yang maksimal dengan kemungkinan gesekan adalah yang terkecil dan pembentukan kemungkinan terbesar dari kerjasama. F. I. Munson

Robbins dan Judge (2015: 410) menyatakan bahwa **kepemimpinan** adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju

pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Ada beberapa kepemimpinan menurut para ahli Berbeda dengan pengertian lainnya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam Berbeda dengan pengertian lainnya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017:119).

Gaya kepemimpinan dibagi menjadi 3, yaitu (Mulyono & Almas, 2009):

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis Seorang pemimpin yang menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritikan, saran dan pendapat, terlalu tergantung pada kekuasaan formilnya, dan dalam tindakan

sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan.

Menurut Handoko (2009) faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan ada 3 variabel yaitu

1. Pemimpin,
2. Pengikut,
3. Situasi,

Ketiganya saling berhubungan dan berinteraksi satu dengan yang lainnya menurut Mangkunegara (2008) yang mempengaruhi kepemimpinan faktornya adalah sebagai berikut

1. Integritas : Kejujuran dan kelugasan
2. Kompetensi : Pengetahuan dan keterampilan
3. Konsistensi : Keandalan kemampuan, diramalkan dan penilaian yang baik
4. Loyalitas : Kesediaan untuk melindungi
5. Keterbukaan : Kerelaan untuk berbagi ide dan informasi

Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:8), metode penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data

Merihot (dalam Marliani, 2015) mengemukakan bahwa motivasi

merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau

keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam

bentuk usaha yang keras. Sementara definisi kerja adalah suatu bentuk aktivitas tegas yang

bertujuan untuk mendapatkan kepuasan, aktivitas kerja melibatkan tinjauan

konsep kerja dari sudut pemberdayaan sumber daya manusia. Menurut Rivai

(dalam Marliani, 2015).

Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Komaruddin (1994:306) yang menyatakan

bahwa pada dasarnya motivasi itu dibagi menjadi dua jenis utama yaitu: 1. Motivasi

intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini sering disebut

motivasi murni. 2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul disebabkan faktor-faktor

yang datang dari luar diri seseorang., misalnya kenaikan pangkat, pujian, hadiah dan

sebagainya.

menggunakan instrument penelitian, analisis

data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah

ditetapkan.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan kebabosman sejumlah 40 orang penelitian ini

adalah seluruh karyawan yang bekerja di kebabosman Surabaya yaitu sebanyak 40 orang.

Setelah mengidentifikasi populasi targetnya, dilakukan pemilihan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan 40 responden dengan menggunakan metode total sampling atau penelitian sensus. Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan pendapat tersebut yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan kebabosman Surabaya berjumlah 40 orang.

Setelah mengidentifikasi populasi targetnya, dilakukan pemilihan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan 40 responden dengan menggunakan metode total sampling atau penelitian sensus. Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan pendapat tersebut yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan kebabosman Surabaya berjumlah 40 orang.

Kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. Young (dalam Kartono, 2003).

1. Indikator-indikator Motivasi Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu

teknik pengumpulan data yang di gunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.Observasi

Menurut (Sugiyono,2017;145) menyatakan bahwa observasi adalah sebagai teknik yang dijadikan pengumpulan data dan observasi mempunyai ciri yang spesifik jika dibandingkan dengan yang lain, yaitu kuesioner dan wawancara

2.Wawancara

Wawancara merupakan cara pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan didasarkan pada tujuan penelitian. Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal atau semacam percakapan yang bertujuan untuk memperoleh informasi. Wawancara dilakukan untuk

mendapatkan informasi secara lebih mendalam dari suatu masalah dengan jumlah responden yang sedikit. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan metode campuran (semi struktur), yaitu mula – mula pewawancara menanyakan serentetan pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian satu persatu diperdalam dengan mengorek keterangan lebih lanjut. Tahapan wawancara ini dilakukan dengan mempersiapkan wawancara, melakukan wawancara yang posistif, mengakhiri dengan rangkuman hasil wawancara. Pelaksanaan wawancara ini merujuk pada rancangan terstruktur yang berupa pedoman wawancara. Ini merujuk pada rancangan terstruktur yang berupa pedoman wawancara. Hasil wawancara direkam menggunakan *recorder* dan dirangkum secara langsung dari catatan – catatan yang dibuat ditempat penelitian, diringkas dan diberi kode – kode yang mudah dimengerti oleh peneliti.

Menurut (Sugiyono,2017;142) menyatakan bahwa kuesioner merupakan salah satu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sebuah pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Skala Likert sebagai skala pengukuran.

Menurut (Sugiyono,2018;93) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Skala Likert tingkat empat, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS)
skor = 5
- b. Setuju (S)
skor = 4
- c. Cukup Setuju (CS)
skor = 3
- d. Tidak Setuju (TS)
skor = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)
skor = 1

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang merupakan data yang di peroleh langsung dilapangan oleh peneliti dan data dari perusahaan. Adapun data primer diperoleh secara langsung dari subjek yang diteliti melalui kuisisioner.

Sumber primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono.2017:225). Dalam penelitian ini data primer menggunakan kuisisioner

dan sumber data diperoleh dari responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti.

Menurut Sugiyono (2017:137) data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip dokumenter yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan $sig < \alpha$.

Nilai t dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan :

b : Koefisien regresi variabel independen

σb : standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil Uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil Analisis Regresi Berganda.

Uji sobel dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu disiplin kerja, Suatu variabel intervening jika variabel tersebut mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Menurut Ghazali (2018) uji sobel dilakukan untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel X ke Y melalui Z.

Berdasarkan pengujian parsial (uji t) dengan menggunakan software SPSS 21 yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan memperoleh nilai sig sebesar 0.001, nilai tersebut < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kebab Bosman Surabaya, dengan demikian hipotesis pertama diterima. Artinya bahwa Pemimpin memberikan aturan yang tegas sehingga membuat karyawan menjadi lebih disiplin, misalnya keterlambatan datang akan

mendapatkan *punishment* (hukuman).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Putu pada tahun 2012, menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan, hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini, pada dasarnya pemimpin akan membentuk karakter karyawannya.

Berdasarkan pengujian parsial (uji t) dengan menggunakan software SPSS 21 yang telah dilakukan diketahui bahwa, variabel Budaya Kerja memperoleh nilai sig sebesar 0.009, nilai tersebut < 0.05 dan nilai koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kebab Bosman Surabaya, dengan demikian hipotesis kedua diterima. Artinya bahwa Motivasi Kerja yang diberikan saat ini juga dapat mempengaruhi Disiplin Kerja karyawan, karena setiap motivasi kerja yang diberikan pemimpin juga menyampaikan aturan agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Putu pada tahun 2012, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin

Kerja Karyawan, hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini.

Berdasarkan pengujian parsial (uji t) dengan menggunakan software SPSS 21 yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kepemimpinan memperoleh nilai sig sebesar 0.016, nilai tersebut < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Kebab Bosman Surabaya, dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Artinya seorang pemimpin akan mempengaruhi kproduktivitas karyawan dalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dimas Satriadi tahun 2017, dimana hasilnya menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pengujian parsial (uji t) dengan menggunakan software SPSS 21 yang telah dilakukan diketahui bahwa, variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai sig sebesar 0.000, nilai tersebut < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan Kebab Bosman Surabaya, maka hipotesis keempat diterima. Artinya bahwa Motivasi Kerja yang diberikan oleh pemimpin dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Salis Rabindra Ishaya pada tahun 2017 yaitu variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan pengujian parsial (uji t) dengan menggunakan software SPSS 21 yang telah dilakukan diketahui bahwa, variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai sig sebesar 0.000, nilai tersebut < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kebab Bosman Surabaya, maka hipotesis kelima diterima. Artinya bahwa penerapan aturan-aturan yang membuat karyawan lebih disiplin akan mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil uji SPSS yang telah dilakukan oleh peneliti, variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas

Kerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Karyawan Kebab Bosman Surabaya, dengan nilai Sig sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka hipotesis ketujuh diterima.

Besaran Kontribusi pengaruh secara langsung Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebesar 55.0%, sedangkan Besaran Kontribusi Pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan melalui Disiplin Kerja adalah sebesar 24.6%, maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Disiplin Kerja hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* kontribusi sebesar 55.0%.

5.1 Kesimpulan

~~Setelah~~ menguraikan pembahasan hasil penelitian kali ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

Hasil Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang

merupakan data yang di peroleh langsung dilapangan oleh peneliti dan data dari perusahaan. Adapun data primer diperoleh secara langsung dari subjek yang diteliti melalui kuisisioner.

Sumber primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono.2017:225). Dalam penelitian ini data primer menggunakan kuisisioner dan sumber data diperoleh dari responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti.

Menurut Sugiyono (2017:137) data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip dokumenter yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan $sig < \alpha$.

Uji sobel dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu disiplin kerja, Suatu variabel intervening jika variabel tersebut mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Menurut Ghozali (2018) uji sobel dilakukan untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel X ke Y melalui Z.

Berdasarkan pengujian parsial (uji t) dengan menggunakan software SPSS 21 yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan memperoleh nilai sig sebesar 0.001, nilai tersebut < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kebab Bosman Surabaya, dengan demikian hipotesis pertama diterima. Artinya bahwa Pemimpin memberikan aturan yang tegas sehingga membuat karyawan menjadi lebih disiplin, misalnya keterlambatan datang akan mendapatkan *punishment* (hukuman).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Putu pada tahun 2012, menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan, hal ini sama dengan penelitian

yang dilakukan pada penelitian ini, pada dasarnya pemimpin akan membentuk karakter karyawannya.

Berdasarkan pengujian parsial (uji t) dengan menggunakan software SPSS 21 yang telah dilakukan diketahui bahwa, variabel Budaya Kerja memperoleh nilai sig sebesar 0.009, nilai tersebut < 0.05 dan nilai koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kebab Bosman Surabaya, dengan demikian hipotesis kedua diterima. Artinya bahwa Motivasi Kerja yang diberikan saat ini juga dapat mempengaruhi Disiplin Kerja karyawan, karena setiap motivasi kerja yang diberikan pemimpin juga menyampaikan aturan agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Putu pada tahun 2012, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan, hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini.

Berdasarkan pengujian parsial (uji t) dengan menggunakan software SPSS 21 yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel

Kepemimpinan memperoleh nilai sig sebesar 0.016, nilai tersebut < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Kebab Bosman Surabaya, dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Artinya seorang pemimpin akan mempengaruhi kproduktivitas karyawan dalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dimas Satriadi tahun 2017, dimana hasilnya menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pengujian parsial (uji t) dengan menggunakan software SPSS 21 yang telah dilakukan diketahui bahwa, variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai sig sebesar 0.000, nilai tersebut < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kebab Bosman Surabaya, maka hipotesis keempat diterima. Artinya bahwa Motivasi Kerja yang diberikan oleh pemimpin dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Salis Rabindra Ishaya pada tahun 2017 yaitu variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan pengujian parsial (uji t) dengan menggunakan software SPSS 21 yang telah dilakukan diketahui bahwa, variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai sig sebesar 0.000, nilai tersebut < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kebab Bosman Surabaya, maka hipotesis kelima diterima. Artinya bahwa penerapan aturan-aturan yang membuat karyawan lebih disiplin akan mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil uji SPSS yang telah dilakukan oleh peneliti, variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Karyawan Kebab Bosman Surabaya, dengan nilai Sig sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka hipotesis ketujuh diterima.

Kesimpulan

menguraikan pembahasan hasil penelitian kali ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kebab Bosman Surabaya.

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kebab Bosman Surabaya.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kebab Bosman Surabaya.

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kebab Bosman Surabaya.

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kebab Bosman Surabaya.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Karyawan Kebab Bosman Surabaya.

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

melalui Disiplin Kerja Karyawan Kebab
Bosman Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian dan
rekapitulasi tanggapan responden pada
penelitian ini, maka dapat disarankan kepada
perusahaan beberapa hal berikut ini:

Keterbukaan pimpinan dalam menerima

:

Daftar Pustaka

- Abdilah, A.C, dan Wajdi, F, 2011, '*Pengaruh Kepemimpinan, stress kerja, disiplin kerja, dan kompensasi dengan kinerja Pegawai*', *Daya Saing*, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol 12, No 1, hlm 1-11.
- Arifin, S. 2012, '*Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*', Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta. Baidowi, A, 2010, '*Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai tipe madya Pabean Tanjung Perak Surabaya*', Thesis, Universitas Narotama Surabaya.
- Bartol, K.M, Durham, C.C, dan Poon, J.M, 2001, '*Influence of performance evaluation rating segmentation on motivation and fairness perceptions*', *Journal of Applied Psychology*, Dec; 86(6): 1106-19.
- Effendi, E.U, dan Praja, J.S, 2012, '*Pengantar Psikologi*', Angkasa, Bandung. Endro dan Sujiono, M, 2012, '*Pengaruh Kepemimpinan*

masuk dan saran dari karyawan, akan membuat karyawan lebih loyal dan terbuka juga kepada pimpinan, sehingga apabila ada permasalahan di dalam perusahaan pimpinan akan lebih mudah menyelesaikannya.

.

.

dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah dasar Kabupaten Pati', *Journal UNISRI*, Vol 6, No 1.

- Ferdinand, A, 2013, '*Metode Penelitian Manajemen, pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis dan disertasi ilmu manajemen*', edisi 4, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2012, '*Manajemen Sumber Daya Manusia*', edisi revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Inayatullah, A, dan Jehangir, P, 2012, '*Teacher's Job Performance: The role of Motivation*', *Abasyn Journal of Social Sciences* Vol. 5 No. 2: 78-99.
- Jurnal Ilmu manajemen, Pascasarjana Universitas Syah Kuala, Vol 1 tahun I, No. 1.
- Mbidyo, P, Gilson, L, Blaauw, D, dan English, M, 2009, '*Contextual influence on health worker motivation in district hospitals in Kenya*', *Implementation Science* 4:43.

- Mkhize dan Ezra, D, 2002, '*Impact of Discipline on Learner Performance*', Disertasi, University of Zululand, Zambia. Ojokuku, R.M, dan Salami, A.O, 2011, 'Contextual influences of health workers motivations on performance in university of Ilorin Teaching Hospital',
- Am. J. Sci. Ind. Res., 2011, 2(2): 216-223.
- Oluseyi, S, 2009, '*Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria*', European journal of Economics, Finance and Administrative Science Issue 16.
- Panjaitan, H, 2010, '*Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Paeramedis dan dampaknya pada mutu pelayanan di RSUD Pasuruan*', Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis Vol. XX, No. X, IX.
- Panjaitan, H. 2012, '*Analisis Mutu Pelayanan Melalui Kepemimpinan dan Kinerja Paramedis di RSUD Pasuruan Jawa Timur*', PT Revka Petra Media, Surabaya.
- Prytherch H, et al, 2002, '*Maternal and newborn healthcare providers in rural Tanzania: in depth interviews exploring influences on motivation, performance and job satisfaction*', Rural Remote Health, 12:2072.
- Puspitasari, I, 2012, '*Pengaruh motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Daya Guna Teknik Semarang*', Dinamika Manajemen Vol 1 No 4 Hlm 115-128.
- Riambessy, A, Swasto, B, Thoyib, A, dan Astuti, E.S, 2012, '*The Influence of Transformastional Leadership style, Motivation, Burnout toward Job Satisfaction and Employee Performance*', J. Basic Appl. Sci. Res, 2(9) 8833-8842.
- Riniwati, H. 2011, '*Mendongkrak Motivasi dan Kinerja, Pendekatan Pemberdayaan SDM*', UB Press, Malang.
- Saifudin, A, 2011, '*Pengaruh kepemimpinan dan disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pda PT Duta Cipta Pakarperkasa Surabaya*', Tesis, UPN "Vetreran" Jatim.
- Salleh, F, Dzulkifli, Z, Abdullah, W.A.W, dan Yaakob, N.H.M, 2011, '*The effect of motivation on job performance of state goverment employees in Malaysia*', International Journal of Humanities and Social Science, Vol. 1 No. 4.
- Sari, M.T, 2009, '*Hubungan Budaya Organisasi dan gaya kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Daerah Raden Mattaher Jambi*', Tesis, Univ Indonesia, Jakarta. Sejati,
- H.P, dan Ariefiantoro, T, 2013, '*Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dan Staf SMP Muhammadiyah 3 Semarang*', Q-MAN Vol 1 No 4 Hlm 1-10.
- Simbolon, R, 2012, '*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elizabeth Medan tahun 2012*' ,Tesis, FKM Universitas Sumatera Utara.
- Sinambela, L.P., 2012, '*Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi*', Graha Ilmu, Yiogyakarta. Sopiah, 2008, '*Perilaku Organisasional*', ANDI, Yogyakarta.

Suddin, A, dan Sudarman, 2010, '*Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan Laweyan Kota Surakarta*', Jurnal manajemen Sumberdaya manusia Vol 4 No 1 : 1-8.

Suka, R, 2012, '*Pengaruh Kepemimpinan terhadap Pengetahuan dan Motivasi Kerja serta Implikasinya pada kinerja karyawan PT. Metakom jakarta*', Tesis, Univ. Jenderal Soedirman, Purwokerto.