

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang dan Masalah**

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan (Trianto, 2010: 2). Perusahaan dalam era perdagangan bebas saat ini dihadapkan dengan masalah produktivitas yang rendah untuk dapat memenuhi permintaan konsumennya, maka sekarang pemimpin dan tenaga kerja sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan menginginkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif sehingga perusahaan dapat maju dengan pesat dan mampu bersaing pada era perdagangan bebas. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi karena segala aktivitas dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya peran sumber daya manusia di dalamnya (Purnama, 2012: 36).

Disisi lain, pabrik-pabrik membuat lebih banyak mobil dari yang bisa dibeli oleh para pelanggan. Kelebihan kapasitas tersebut akan meningkatkan kompetisi, dan kompetisi yang meningkat memaksa para manajer untuk mengurangi biaya dan

pada saat yang sama meningkatkan produktivitas organisasi serta kualitas produk dan jasa yang mereka tawarkan (Robbins, 2009: 25).

PT Wahana Persada Lampung yang ada di Bandarlampung merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Indomobil Sukses International Tbk. Berdiri pada tanggal 7 Maret 2002 yang beralamat di Jl. ZA Pagar Alam No. 6 Kecamatan Kedaton Bandarlampung. Perusahaan ini bergerak dalam bidang industri kendaraan bermotor khususnya mobil merek Nissan dan Datsun. PT Wahana Persada Lampung merupakan satu-satunya yang menangani distribusi pemasaran produk sekaligus pembelian suku cadang dan servis di Bandarlampung. Penelitian ini akan berfokus pada kendaraan mobil merek Nissan.

PT Wahana Persada Lampung pada Tahun 2014 memiliki 69 karyawan tetap dan beberapa karyawan tidak tetap, namun jumlah tersebut bisa berubah disetiap tahunnya. Perubahan jumlah karyawan bisa terjadi karena pemecatan karyawan ataupun pengunduran diri karyawan dari tempat kerja. Pengunduran diri karyawan disebabkan karena pengaruh pemimpin yang kurang disenangi dan dapat juga disebabkan karena kejenuhan bekerja. Berikut ini tabel jumlah karyawan dan struktur organisasi yang ada di PT Wahana Persada Lampung.

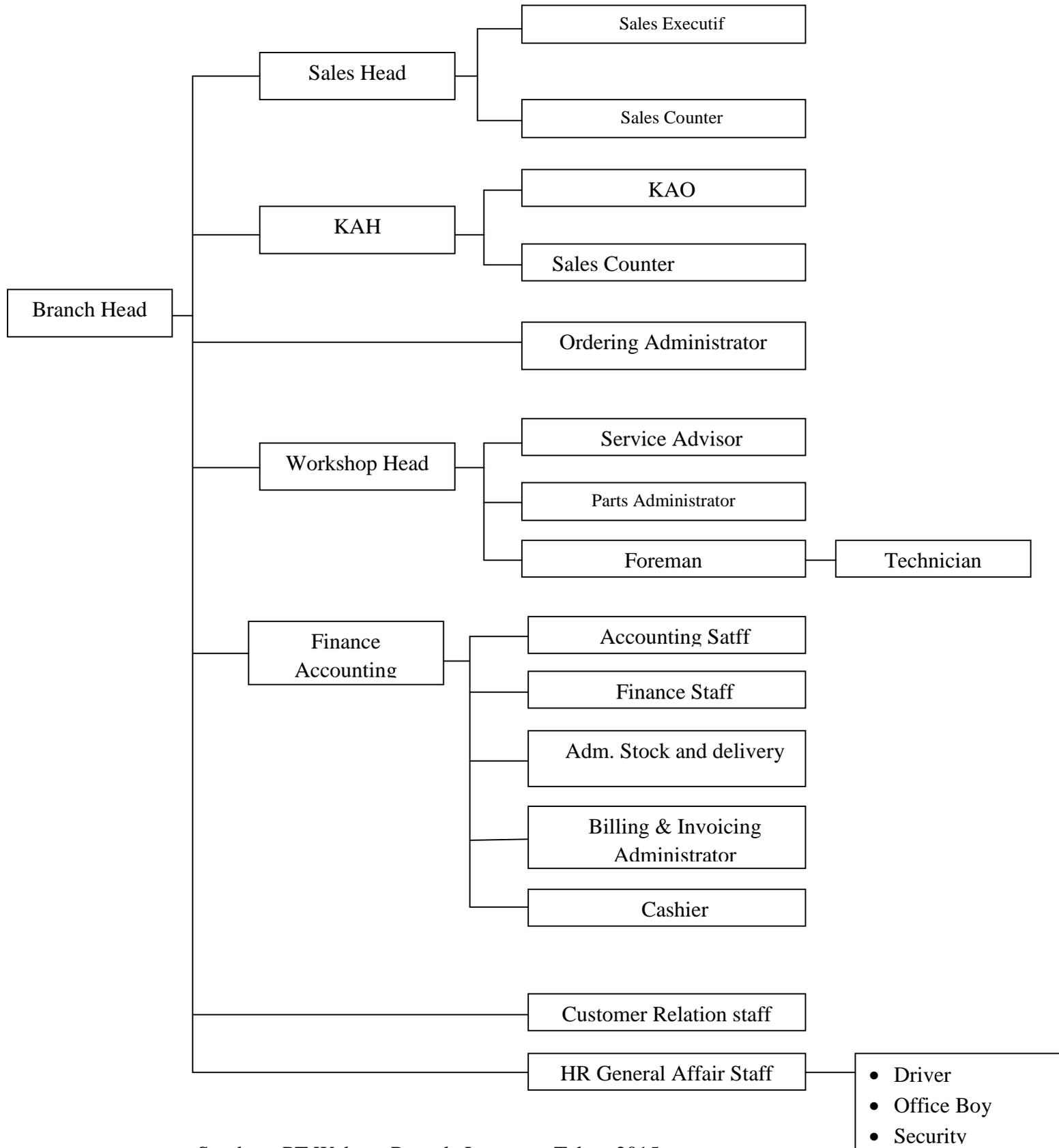
**Tabel 1. Jumlah Karyawan PT Wahana Persada Lampung Tahun 2014**

| <b>No</b>    | <b>Posisi</b>                                    | <b>Jumlah Karyawan</b> |
|--------------|--|------------------------|
| 1            | <i>Nissan Branch Head Sales Head</i>             | 1                      |
| 2            | <i>Sales Executive</i>                           | 3                      |
| 3            | <i>Sales Counter</i>                             | 29                     |
| 4            | <i>Nissan Stock &amp; Delivery Administrator</i> | 2                      |
| 5            | <i>Workshop Head</i>                             | 1                      |
| 6            | <i>Service Advisor</i>                           | 1                      |
| 7            | <i>Part Administrator</i>                        | 3                      |
| 8            | <i>Foreman</i>                                   | 2                      |
| 9            | <i>Technician</i>                                | 3                      |
| 10           | <i>Workshop Administrator</i>                    | 11                     |
| 11           | <i>WS Tool &amp; Equipment</i>                   | 1                      |
| 12           | <i>QA-Cotech</i>                                 | 1                      |
| 13           | <i>Customer Relation Staff</i>                   | 1                      |
| 14           | <i>Finance and Accounting Head</i>               | 1                      |
| 15           | <i>Accounting Staff</i>                          | 1                      |
| 16           | <i>Finance Staff</i>                             | 1                      |
| 17           | <i>Cashier</i>                                   | 2                      |
| 18           | <i>Nissan Sales Administrator</i>                | 1                      |
| 19           | <i>Customer Relation Staff</i>                   | 1                      |
| 20           | <i>HR General Affair Staff</i>                   | 1                      |
| 21           | <i>Ordering Administrator</i>                    | 1                      |
| 22           | <i>Driver</i>                                    | 1                      |
| 23           | <i>Office Boy/Courier</i>                        | -                      |
| 24           | <i>Security</i>                                  | -                      |
| <b>Total</b> |  | <b>69</b>              |

Sumber : PT Wahana Persada Lampung Tahun 2015

*Office boy / courier* dan *security* merupakan karyawan kontrak (*outsourcing*) di PT Wahana Persada Lampung, untuk itu tidak dihitung dalam jumlah karyawan.

**Gambar. 1 Struktur Organisasi**



Sumber : PT Wahana Persada Lampung Tahun 2015

Pemimpin dalam setiap jabatannya mempunyai tugas dan wewenang yang berbeda-beda, di bawah ini penjelasan tentang tugas dan wewenang dalam struktur organisasi serta tabel jumlah karyawan dan informasi jabatan yang ada pada PT Wahana Persada Lampung :

1. *Branch Head* bertugas membantu Direktur untuk perkembangan perusahaan dalam menghasilkan profit dan membantu Direktur untuk menjalankan sistem keuangan perusahaan dan kepegawaiannya. Membantu Direktur untuk membuat dan mendistribusikan rencana kegiatan karyawan berdasarkan bidang tugas masing-masing. Meminta dan menyusun laporan kemajuan kegiatan tiap divisi dalam kemajuan perusahaan. merencanakan dan mengatur semua divisi perusahaan sehingga dapat bekerja dengan maksimal. Menjalankan konsep-konsep kegiatan perusahaan dan mendistribusikan ke bawahan untuk sebagai acuan kerja.
2. *Finance & Accounting Officer* bertugas menerapkan prinsip-prinsip *accounting* untuk menganalisa informasi keuangan dalam menyiapkan dan membuat laporan keuangan *customer*. Mencatat setiap penerimaan uang *customer* dan membuat laporan pembayaran. Memanfaatkan prosedur kontrol akuntansi yang tepat dalam *manage* laporan pembayaran *customer*. Membuat dan merencanakan penagihan ke *customer* yang belum membayar. Membuat kwitansi pembayaran untuk *customer* yang telah membayar.
3. *Admin Officer/Accounting staff* bertugas mengatur dan mencatat karyawan masuk atau *resign*. Mempersiapkan alat-alat tes psikologi untuk *recruitment* dan seleksi karyawan. Menyiapkan laporan absensi karyawan

dari *finger print* dan *cross-check* data dengan surat keterlambatan, meninggalkan kantor yang masuk ke *HR department*. Menyiapkan dan mengisi *form* tanda terima, *form* meninggalkan kantor, ijin sakit, terlambat hadir, lembur, cuti, pemesanan ruang rapat, *resign*, peminjaman mobil kantor serta *form* permintaan karyawan baru. Menyiapkan *job desk* bagi karyawan baru. *Filling* data dan surat *HR department*. Menerapkan kedisiplinan karyawan terhadap peraturan yang berkaitan dengan kedisiplinan karyawan.

4. *HR General Affair Staff* bertugas mengendalikan pelaksanaan kegiatan kerumahtanggaan dan perlengkapan. Memesan kebutuhan kantor selama satu bulan seperti: perlengkapan dapur, kantor, ATK. Memelihara inventaris kantor. Melaksanakan pemeliharaan dan perawatan gedung kantor, jaringan listrik, AC, telepon di lingkungan kantor. Membayarkan rekening-rekening listrik, air, dan telepon kantor. Mengkoordinir kebersihan kantor.
5. *Nissan Sales Head/Sales & Marketing Manager* bertugas membuat konsep produk, ke PR-an, penjualan, dan menentukan *market share*. Menjalankan semua konsep yang telah di setujui oleh *management*. Menentukan strategi penjualan dan menyusun grup-grup *sales* dan *marketing*. Membuat laporan rutin sebulan sekali berupa kegiatan dan hasil kerja untuk divisi *sales*.

Hughes (2012: 6) mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut :

*“Kepemimpinan adalah proses memengaruhi sebuah kelompok yang terorganisir untuk mencapai tujuan kelompok”*

Kepemimpin yang efektif memiliki efek optimis terhadap produktivitas organisasi. Dalam suasana bisnis dunia yang kompetitif, adalah penting bahwa organisasi memiliki gaya kepemimpinan yang memungkinkan organisasi untuk keluar dan hidup dalam suasana yang dinamis (Hellriegel, 2004: 62).

Pemimpin PT Wahana Persada Lampung akan memotivasi karyawannya dengan kemampuan mendengarkan dan memberikan solusi atas masalah yang dihadapi oleh para karyawannya. Pemimpin yang ada di PT Wahana Persada Lampung memimpin dengan tipe demokratis. Penulis menduga bahwa pemimpin yang menggunakan tipe demokratis kepada karyawannya kurang efektif. Karyawan akan melalaikan dan menyepelkan tugas yang diberikan oleh pemimpin, hal tersebut akan berdampak buruk untuk produktivitas kerja karyawan.

Keberhasilan dari usaha apapun dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas harus melibatkan karyawan. Karyawan tidak hanya akan menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam melaksanakan perubahan tersebut (Robbins, 2009: 25).

Hasibuan (2003: 192) mendefinisikan disiplin kerja sebagai berikut:

*“Bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”*

Faktor disiplin mempunyai pengaruh serta peran yang tinggi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan.

Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai produktivitas yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Trianto, 2010: 3).

Untuk menghadapi persaingan perusahaan yang semakin ketat dituntut disiplin karyawan untuk meningkatkan produktivitas secara optimal, maksudnya setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan.

Dalam penelitian ini pengukuran disiplin kerja menggunakan jumlah absensi atau ketidakhadiran. Berdasarkan hal tersebut, maka akan terlihat tingkat disiplin kerja karyawan yang dinyatakan dalam jumlah absensi pada Tabel 2.

Untuk perhitungan dilakukan dengan rumus berikut:

Total hari kerja = Jumlah hari kerja x Jumlah karyawan

Jumlah hari kehadiran = Total hari kerja – Jumlah hari absen

$$\text{Persentasi tingkat kehadiran} = \frac{\text{Jumlah hari kehadiran}}{\text{Total hari kerja}} \times 100\%$$

Jumlah hari absen = Jumlah ketidakhadiran karyawan selama 1 bulan

$$\text{Absensi Rate} = \frac{\text{Jumlah hari absen}}{\text{Total hari kerja}} \times 100\%$$

Jumlah karyawan = Seluruh karyawan PT Wahana Persada Lampung

**Tabel 2. Tingkat Absensi Karyawan PT Wahana Persada Lampung Tahun 2014**

| Bulan            | Jumlah Hari Kerja | Jumlah Karyawan | Total Hari Kerja | Jml. Hari kehadiran | Jml. Hari Absen | Persentasi Tingkat kehadiran | Absensi Rate |
|------------------|-------------------|-----------------|------------------|---------------------|-----------------|------------------------------|--------------|
| Januari          | 24                | 69              | 1656             | 1644                | 12              | 99,27                        | 0,73         |
| Februari         | 24                | 69              | 1656             | 1644                | 12              | 99,27                        | 0,73         |
| Maret            | 25                | 69              | 1725             | 1713                | 12              | 99,30                        | 0,72         |
| April            | 25                | 69              | 1725             | 1711                | 14              | 99,18                        | 0,82         |
| Mei              | 23                | 69              | 1587             | 1578                | 9               | 99,43                        | 0,57         |
| Juni             | 25                | 69              | 1725             | 1716                | 9               | 99,47                        | 0,53         |
| Juli             | 23                | 69              | 1587             | 1563                | 24              | 98,48                        | 1,52         |
| Agustus          | 25                | 69              | 1725             | 1716                | 9               | 99,47                        | 0,53         |
| September        | 26                | 69              | 1794             | 1784                | 10              | 99,44                        | 0,56         |
| Oktober          | 26                | 69              | 1794             | 1784                | 10              | 99,44                        | 0,56         |
| November         | 25                | 69              | 1725             | 1716                | 9               | 99,47                        | 0,53         |
| Desember         | 25                | 69              | 1725             | 1717                | 8               | 99,53                        | 0,47         |
| <b>Total</b>     | <b>296</b>        | <b>69</b>       | <b>20424</b>     | <b>20286</b>        | <b>138</b>      | <b>1190,64</b>               | <b>8,27</b>  |
| <b>Rata-Rata</b> | <b>24,67</b>      | <b>69</b>       | <b>1702</b>      | <b>1690,33</b>      | <b>11,67</b>    | <b>99,22</b>                 | <b>0,68</b>  |

Sumber : PT Wahana Persada Lampung Tahun 2015

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa pada PT Wahana Persada Lampung persentasi tingkat absensi minimal 98% dan absensi rate sebesar 0,68.

PT Wahana Persada Lampung mempunyai peraturan organisasi yang bertujuan untuk mendisiplinkan karyawannya. Peraturan tersebut yaitu dalam absensi karyawan menggunakan alat mesin *Secure E21*. Jatah cuti yang diberikan kepada setiap karyawan 6 hari pertahun. Adapun cuti istimewa yaitu cuti yang tidak memotong jatah 6 hari pertahun, meliputi cuti melayat (1 hari), cuti menikah (3 hari), cuti sunatan (2 hari), dan cuti hamil (3 bulan). Apabila karyawan absen dari kerja maka harus membuat atau mengisi *form* ijin kerja. Karyawan yang

3 hari absen tanpa keterangan akan diberikan surat peringatan namun apabila telah 5 hari absen tanpa keterangan maka perusahaan akan melakukan pemberhentian hari kerja (PHK). Disiplin mendorong produktivitas / disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas (Sinungan, 2003: 148).

Umar (2005: 9) Secara umum pengertian produktivitas adalah :

*“Perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input)”*

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang sangat penting dalam menentukan produktivitas kerja karyawan adalah kepemimpinan dan disiplin kerja (Rahmawati, 2009: 2)

Menurut Umar (2005: 9) produktivitas memiliki 2 dimensi :

1. Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.
2. Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Umar (2005: 9) Keproduktifan karyawan dapat diukur dengan rumus :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektivitas menghasilkan output}}{\text{Efisiensi menggunakan input}} = \frac{\text{Realisasi Penjualan}}{\text{Jumlah Karyawan}}$$

**Tabel 3. Tabel Produktivitas PT Wahana Persada Lampung Tahun 2014**

| Bulan        | Target Penjualan (Unit) | Realisasi Penjualan (Unit) | Jumlah Karyawan | Produktivitas Kerja (unit/orang) |
|--------------|-------------------------|----------------------------|-----------------|----------------------------------|
| Januari      | 64                      | 75                         | 69              | 1,08                             |
| Februari     | 64                      | 85                         | 69              | 1,23                             |
| Maret        | 64                      | 111                        | 69              | 1,60                             |
| April        | 64                      | 99                         | 69              | 1,43                             |
| Mei          | 64                      | 98                         | 69              | 1,42                             |
| Juni         | 64                      | 104                        | 69              | 1,50                             |
| Juli         | 64                      | 63                         | 69              | 0,91                             |
| Agustus      | 64                      | 55                         | 69              | 0,79                             |
| September    | 64                      | 53                         | 69              | 0,76                             |
| Oktober      | 64                      | 43                         | 69              | 0,62                             |
| November     | 64                      | 47                         | 69              | 0,68                             |
| Desember     | 64                      | 58                         | 69              | 0,84                             |
| <b>Total</b> | <b>768</b>              | <b>891</b>                 | <b>69</b>       | <b>12,86</b>                     |

Sumber : PT Wahana Persada Lampung Tahun 2015

Untuk menentukan produktivitas perusahaan dapat dilakukan dengan membandingkan target penjualan dengan jumlah karyawan, maka dapat diperoleh produktivitas kerja karyawan PT Wahana Persada Lampung perbulan sebesar 0,92 unit / orang. Apabila ada karyawan yang mampu melebihi target penjualan tersebut maka akan mendapatkan bonus penjualan, tetapi jika karyawan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan maka karyawan akan diberikan surat peringatan dari perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan dihitung dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Umar. Pada perusahaan terjadi penurunan produktivitas kerja pada bulan Juli hingga Desember.

Penelitian internasional yang dilakukan oleh Kolapo Sakiru, Jemilah Othman, dkk yang berjudul "*Relationship Between Leadership and Employee Productivity in an*

*Organization*". Penelitian tersebut menggambarkan interaksi antara kepemimpinan yang efektif dan elegan, penggunaan yang tepat dari kemampuan, efek motivasi karyawan dan kepemimpinan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas.

Kemudian penelitian nasional yang dilakukan oleh Tintri dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Food Station Tjipinang Jaya". Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Food Station Tjipinang Jaya.

Penelitian yang lain dilakukan oleh Purnama dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel pada CV Mitra Denso Di Bandar Lampung". Disimpulkan bahwa faktor gaya kepemimpinan yang terdiri dari hubungan antara pemimpin dengan bawahan, struktur tugas, dan kewibawaan kedudukan pemimpin dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian bengkel pada CV Mitra Denso di Bandarlampung, yang berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Berdasarkan uraian data-data di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan mengangkat judul :

**"Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Wahana Persada Lampung Di Bandarlampung"**

## 1.2 Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Masalahan dari perusahaan ini adalah produktivitas kerja yang berfluktuasi, dengan permasalahan tersebut diduga faktor kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif atau negatif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Wahana Persada Lampung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif atau negatif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Wahana Persada Lampung?
3. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif atau negatif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Wahana Persada Lampung?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Wahana Persada Lampung.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Wahana Persada Lampung.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Wahana Persada Lampung.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai masukan dalam ilmu sumber daya manusia dalam aspek kepemimpinan, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan.
2. Sebagai sumbangan pemikiran bagi PT Wahana Persada Lampung bagi organisasi untuk sumbangan pikiran dari penulis dalam rangka pengembangan manajemen perusahaan dan dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan menganalisa dan pengambilan keputusan untuk

menentukan kebijakan yang akan diambil berkenaan dengan produktivitas kerja karyawan.

#### **1.4 Kerangka Pikir**

Robbins (2009: 39) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Kemampuan mempengaruhi yang dimaksud adalah kemampuan untuk menyatukan visi dan mengarah pencapaian tujuan.

Siagian (2007: 32) mendefinisikan disiplin kerja sebagai tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Ketentuan yang dimaksud dalam hal ini adalah usaha dalam pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja dapat mendorong para karyawan untuk mematuhi segala peraturan yang ada dan menunjang proses pengarahan serta mempengaruhi seseorang agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung kesuksesan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya dan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

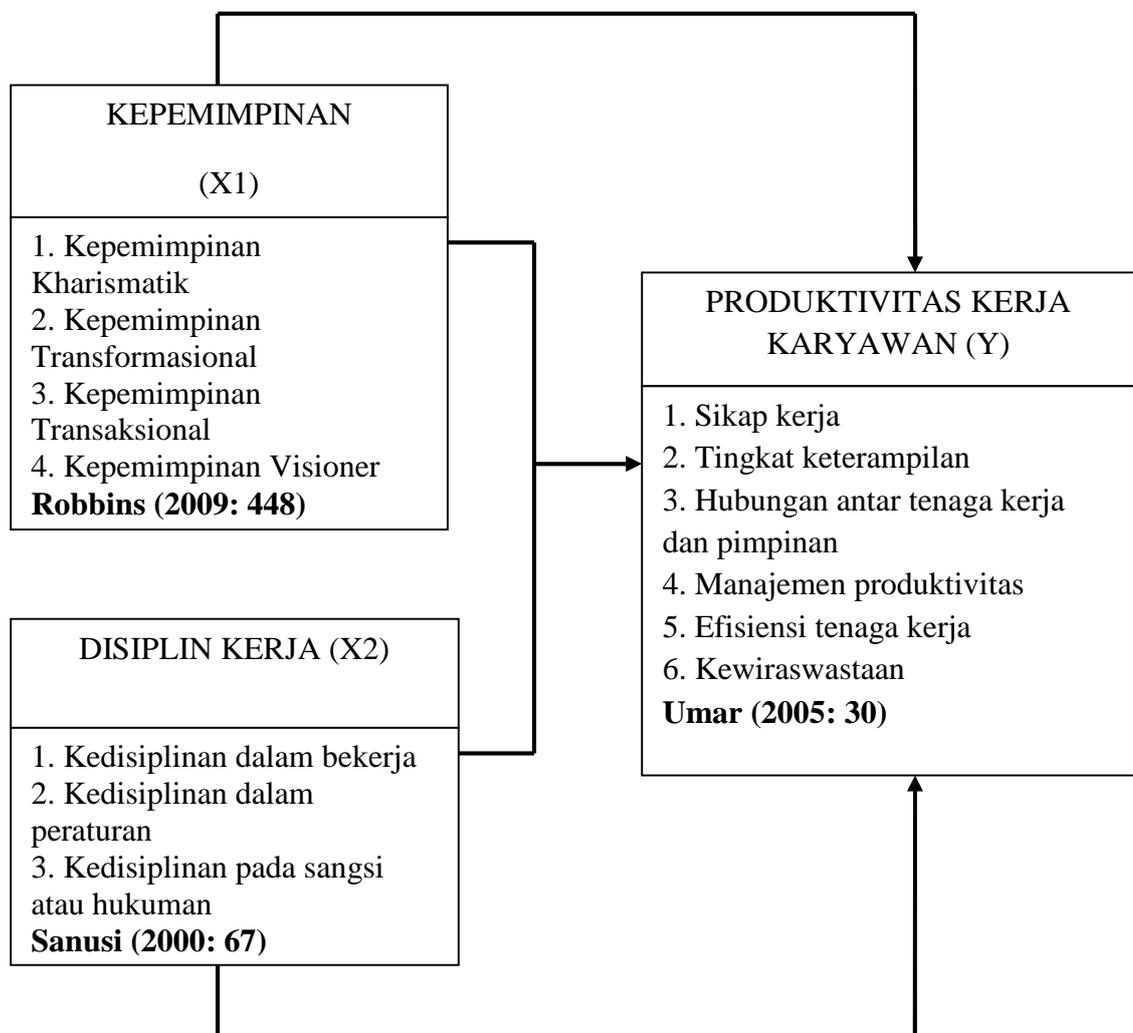
Umar (2009: 9) secara umum produktivitas kerja didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dalam penelitian ini *output* dan *input* yang dimaksud adalah realisasi penjualan dan jumlah karyawan.

Hubungan kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan adalah apabila kepemimpinan yang ada di perusahaan memiliki visi dan berorientasi kerja dalam pencapaian tujuan, maka pemimpin tersebut akan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila pemimpin yang ada dalam suatu perusahaan tidak memiliki visi, tidak berorientasi kerja terhadap pencapaian tujuan, dan hanya sekedar memerintah bawahannya maka produktivitas kerja karyawan akan turun. Karena karyawan tidak mempunyai visi yang sama dengan pemimpin mereka dan tidak mempunyai tujuan dalam bekerja, mereka hanya cenderung asal bekerja tidak berorientasi terhadap pencapaian tujuan. Pemimpin dapat dikatakan efektif apabila mampu mencapai tujuan perusahaan. kepemimpinan yang efektif memiliki efek optimis terhadap produktivitas suatu perusahaan.

Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang tinggi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai produktivitas yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Trianto, 2010: 3).

Hubungan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja yang ada di perusahaan dan semakin tinggi kepemimpinan berorientasi kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka produktivitas kerja perusahaan juga akan tinggi

Untuk menjelaskan hubungan tersebut dapat dilihat pada Gambar 2 :



**Gambar. 2 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

### **1.5 Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan hipotesis bahwa :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana Persada Lampung.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana Persada Lampung.
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wahana Persada Lampung.