

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN P.T. AGRICON**

PUTRA CITRA OPTIMA (TERMINIX) BALI TAHUN 2019

**Romadhon Erwin Adhitiya, Ni Made Yudhaningsih, dan Ni Wayan Ari
Sudiartini**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahendradatta
Jl. Ken Arok No 12, Peguyangan Denpasar Utara, Bali 80115
Email : erwinadhitiya29@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan : Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Penelitian dilakukan di P.T. Agricon Putra Citra Optima (Terminix) yang beralamat di Jalan Bay Pass Ngurah Rai, Perumahan Kuta Permai I, No. 3, Kuta, Badung-Bali.

Metode : Populasi dalam penelitian ini yaitu para karyawan P.T. Agricon Putra Citra Optima (Terminix) yang berjumlah 110 orang dengan sampel sebanyak 52 karyawan. Data dikumpulkan menggunakan metode kuisioner.

Hasil : Hasil penelitian menemukan bahwa, 1) Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ serta nilai t hitung $> t$ tabel ($6,270 > 2,009$) serta nilai koefisien bernilai negatif $-0,299$. 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ serta nilai t hitung $> t$ tabel ($2,913 > 2,009$) serta nilai koefisien bernilai positif $0,313$. 3) Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Otoriter secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ serta F hitung $> F$ tabel ($29,220 > 4,03$).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan otoriter, Disiplin Kerja, dan motivasi kerja.

ABSTRACT

Aim : This study aims to determine the effect of authoritarian leadership style and work discipline on employee performance. The research conducted at this research was conducted at PT. Agricon Putra Citra Optima (Terminix) having its address at Jalan Bay Pass Ngurah Rai, Housing Kuta Permai I, No. 3, Kuta, Badung - Bali.

Method : The population in this study were the employees of P.T. Agricon Putra Citra Optima / Terminix about 110 people with sample of 52 employees. Data collected using questionnaire method.

Finding : *The results of the study found that, 1) the Authoritarian Leadership Style has negative and significant effect on Employee Work Motivation with a significant value of 0,000 <0,05 and the value of t arithmetic> t table (6,270> 2,009) and the coefficient value was negative -0,299. 2) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Work Motivation with a significant value of 0.005 <0.05 and a t count value> t table (2.913> 2.009) and a coefficient value of positive value 0.313. 3) Work Discipline and Authoritarian Leadership Style simultaneously influence the work motivation of employees with a significant value of 0,000 <0.05 and F count> F table (29,220> 4,03).*

Keywords: *Authoritarian Leadership Style, Work Discipline, and work motivation.*

PENDAHULUAN

Peran dan Fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital. Dalam mencapai tujuannya suatu organisasi sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya (Tamarindang, 2017).

Motivasi menurut pandangan Hensberg, (dalam Thoha, 2002: 201), sekaligus memperluas hasil karya Maslow mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah kepuasan-kepuasan dalam bekerja. Adapun hal yang dapat membangkitkan semangat kerja adalah motivasi yang terdiri dari faktor keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggung jawab dan faktor peningkatan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Tamarindang, 2017).

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat (Kumajas, 2016).

METODELOGI

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Agricon Puta Citra Optima (Terminix) yang beralamat di Jalan Bay Pass Ngurah Rai, Perumahan Kuta Permai I, No. 3, Kuta, Badung - Bali. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Terminix yang berjumlah 110 orang. Cara penentuan sampel menggunakan teknik *Simple Random Samplin*, jumlah sampel dalam penelitian ini 52 responden. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrument berupa *kuesioner* yang disusun menggunakan kalimat sendiri dengan berpedoman pada teori dan contoh *kuesioner* dalam jurnal, *kuesioner* dalam penelitian ini telah dilakukan *uji validity* dan *uji reliability*. *Kuesioner* tersebut terdiri

dari 31 pernyataan menggunakan *likert scale* dengan 5 pilihan jawaban yaitu, Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Kurang Setuju (KS) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) di beri skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Data dianalisa dengan menggunakan bantuan SPSS. Versi 22.0 untuk menghasilkan data distribusi frekuensi dan interval dari pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian yang diperoleh pada penelitian ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan terminix.

Tabel 1.1 Karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan finance

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Umur		
21- 30 Tahun	11	21,2 %
26-30 Tahun	26	50,1 %
31-40 Tahun	15	28,8 %
Departemen		

Service	25	48,1 %
Finance	10	19,2 %
Marketing	17	32,7 %
Jenis Kelamin		
Laki – laki	40	76,9%
Perempuan	12	23,1%

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 52 responden, sebagian besar responden berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 26 responden (50,1%), berjenis kelamin

laki-laki sebanyak 40 responden (76,9%) dan berdasarkan departemen responden terbanyak berada pada departemen service 25 responden (48,1%)

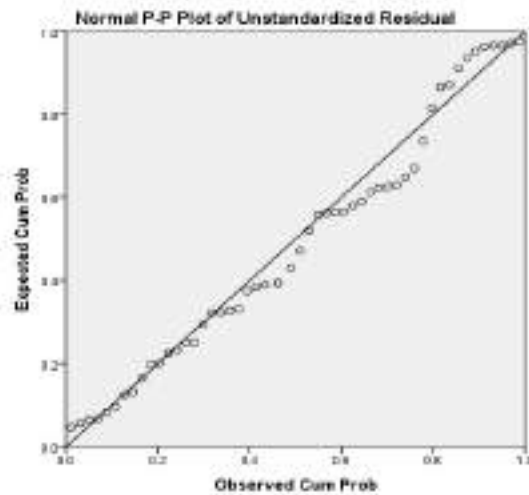
Tabel. 1.2 Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	
	Deviation	1.72225409
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.070
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas didapat signifikansi sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$).

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.



Gambar 1. Kurva Normal P-P Plot of Regression

Sumber : Data Diolah, 2019

Tabel 1.3 Analisis Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.398	4.253		9.499	.000

Gaya Kepemimpinan	-.286	.044	-.634	-6.546	.000
Otoriter					
Disiplin Kerja	.266	.080	.323	3.339	.002

Sumber: Data Diolah, 2019

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel di atas dapat dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 40,398 - 0,286X_1 + 0,266X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan koefisien-koefisiennya sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta diasumsikan bahwa tanpa adanya variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Disiplin Kerja maka nilai Motivasi Kerja Karyawan akan sebesar 40,398.
- b. Apabila X_1 (Gaya Kepemimpinan Otoriter) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi

Disiplin Kerjadianggap tetap maka Motivasi Kerja Karyawan menurun sebesar 0,286 satuan.

- c. Apabila X_2 (Disiplin Kerja) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi Gaya Kepemimpinan Otoriterdianggap tetap maka Motivasi Kerja Karyawan meningkat sebesar 0,266 satuan. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5 persen (0,05). Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi masing-masing variabel bebas lebih kecil dari taraf signifikansi ($\text{sig} < 0,05$) dan hipotesis ditolak apabila nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar daripada taraf signifikansi ($\text{sig} > 0,05$).

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Motivasi Kerja Karyawan
 $H_0 : \beta \leq 0$, Tidak ada pengaruh negatif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Motivasi Kerja

Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima.
 $H_a : \beta > 0$, Ada pengaruh negatif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima.

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar $6,546 > t\text{-tabel}$ ($6,546 > 2,009$) dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kebermaknaan ini mengandung implikasi bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

$H_0 : \beta \leq 0$, Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi

Kerja Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima.

$H_a : \beta > 0$, Ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima.

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar $3,339 > t\text{-tabel}$ ($3,339 > 2,009$) dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,002 < 0,05$) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Kebermaknaan ini mengandung implikasi bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima.

Tabel 1.4 Uji F Gaya Kepmimpinan dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.418	2	90.209	29.220	.000 ^b
	Residual	151.274	49	3.087		
	Total	331.692	51			

Sumber: Data Diolah, 2019

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Otoriter

Ho : $\beta \leq 0$, Tidak ada pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima.

Ha : $\beta > 0$, Ada pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima.

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 29,220 > F-tabel (29,220 > 4,03) dan sig < 0,05 (0,000 < 0,05) hal ini berarti H₀ ditolak dan H₃ diterima. Kebermaknaan ini mengandung implikasi bahwa ada pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima.

Tabel 1.5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.544	.525	1.757

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Otoriter

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,544 sehingga dapat dihitung persentase Gaya Kepemimpinan Otoriter dan

Disiplin Kerja terhadap kinerja yakni 54,4% dan sisanya, 45,6% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian

Tabel 1.6 Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.738 _a	.544	.525	1.757	.544	29.220	2	49	.000

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat nilai koefisien korelasi Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Karyawan sebesar 0,738 bernilai positif dan terletak

pada rentang 0,60 - 0,80 sehingga korelasi antara Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Karyawan adalah korelasi yang positif dan kuat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Persepsi Gaya Kepemimpinan Otoriter dari persepsi para responden yang diperoleh melalui hasil angket, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter pada kategori sangat baik dengan rata – rata 3,98. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Motivasi Kerja Karyawan P.T. Agricon Putra Citra Optima. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t

diperoleh t-hitung sebesar -6,546 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000, Jika dibandingkan pada t-tabel pada $\alpha = 0,05$, berarti t-hitung > t-tabel dan sig < 0,05 (6,546 > 2,009 dan 0,000 < 0,05). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu ada pengaruh negatif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima.

Hal diatas menunjukkan semakin baik Gaya Kepemimpinan Otoriter pada P.T. Agricon Putra Citra Optima maka akan menurunkan Motivasi Kerja Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima, sebaliknya jika semakin buruk Gaya Kepemimpinan Otoriter pada P.T. Agricon Putra Citra Optima, akan semakin meningkatkan Motivasi Kerja

Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Persepsi Disiplin Kerja dari persepsi para responden yang diperoleh melalui hasil angket, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja pada kategori sangat baik dengan rata – rata 4,12. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan P.T. Agricon Putra Citra Optima. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh t-hitung sebesar 2,913 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,002, Jika dibandingkan pada t-tabel pada $\alpha = 0,05$, berarti t-hitung > t-tabel dan sig < 0,05 ($3,339 > 2,009$ dan $0,002 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima.

Hal diatas menunjukkan semakin baik Disiplin Kerja pada P.T. Agricon Putra Citra Optima maka akan meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima, sebaliknya jika semakin buruk Disiplin Kerja pada P.T. Agricon

Putra Citra Optima, akan semakin menurunkan Motivasi Kerja Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji-F diperoleh bahwa F-hitung sebesar 29,220 dengan sig 0,000, jika dikonsultasikan dengan F-tabel pada $\alpha = 0,05$ df1 = 1, dan df2 = 50 diperoleh F-tabel sebesar 4,03. Hal ini berarti F-hitung > F-tabel dan sig < 0,05 ($29,220 > 4,03$) dan sig (0,000 < 0,05) yang mengindikasikan bahwa hipotesis ketiga penulis diterima. Hal ini berarti ada pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima. Hal diatas menunjukkan semakin baik Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Disiplin Kerja pada P.T. Agricon Putra Citra Optima secara bersama-sama, maka akan meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra, sebaliknya jika semakin buruk Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Disiplin Kerja pada P.T. Agricon Putra Citra secara bersama-sama akan semakin menurunkan Motivasi Kerja Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh negatif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima. Hal tersebut terjadi karena gaya kepemimpinan otoriter tidak membutuhkan pokok-pokok pikiran dari bawahan dan mengutamakan kekuasaan serta prestise. dengan demikian karyawan tidak dapat menyampaikan kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan perwujudan diri. Hal diatas menunjukkan semakin baik Gaya Kepemimpinan Otoriter pada P.T. Agricon Putra Citra Optima maka akan menurunkan Motivasi Kerja Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima, sebaliknya jika semakin buruk Gaya Kepemimpinan Otoriter pada P.T. Agricon Putra Citra Optima, akan semakin meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iswadi Udi, (2018) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV Putera Jaya Kota Cilegon, berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Putera Jaya. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi didapat sebesar 47,85% berarti kontribusi gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 47.85% Dan sisanya sebesar 52.15% ditentukan oleh faktor lain, misalnya kompensasi langsung dalam bentuk gaji/upah, promosi, struktur organisasi, sistem pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja. Jika perusahaan ingin meningkatkan motivasi kerja karyawannya, maka pimpinan perlu memperbaiki gaya kepemimpinannya.

2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima. Disiplin kerja yang baik ditunjukkan dengan kehadiran, ketaatan, dan kewaspadaan yang optimal saat bekerja. Dengan kedisiplinan yang optimal maka karyawan akan mampu memenuhi kebutuhan fisik serta keselamatan saat bekerja. Hal diatas menunjukkan semakin baik Disiplin Kerja pada P.T. Agricon Putra Citra Optima maka akan meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima, sebaliknya jika semakin buruk Disiplin Kerja pada P.T. Agricon Putra Citra Optima, akan semakin menurunkan Motivasi Kerja

Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Liyas Jeli, (2010) tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, dapat diperoleh nilai *r-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,384. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi sumbangan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri.

3. Ada pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima. Dengan adanya kepemimpinan yang cenderung otoriter serta disiplin kerja dalam bentuk kehadiran, ketaatan baik terhadap peraturan dan standar kerja maka motivasi kerja dalam bentuk kebutuhan rasa aman dan keselamatan akan terpenuhi. Hal di atas menunjukkan semakin baik Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Disiplin Kerja pada P.T. Agricon Putra Citra Optima secara bersama - sama, maka akan meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima,

sebaliknya jika semakin buruk Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Disiplin Kerja pada P.T. Agricon Putra Citra Optima secara bersama - sama, akan semakin menurunkan Motivasi Kerja Karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima.

Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada Bab sebelumnya maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber kajian pustaka dalam melakukan replikasi penelitian sejenis dengan menambah sampel serta merekonstruksi model penelitian melalui kombinasi variabel baru yang berpeluang memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Sehingga hasil yang diperoleh dapat menginterpretasikan keadaan yang sebenarnya.
2. Bagi Univeristas, hasil penelitian ini dapat direkomendasikan sebagai bahan ajar maupun studi kasus kepada mahasiswa dalam kegiatan perkuliahan terkait.
3. Bagi P.T. Agricon Putra Citra Optima, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara meminimalkan gaya kepemimpinan otoriter dan memaksimalkan disiplin kerja dengan lebih mengarahkan

karyawan agar bekerja tepat pada waktunya sehingga pekerjaan yang direncanakan

dapat berjalan maksimal guna menunjang kinerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Dianty, Mawarni. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Jaya Makmur Gemilang Mandiri di Samarinda. Jour. Vol 2.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Mutivariete Dengan Program IBM SPSS23 (Edisi 8)*. Semarang : UD
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kumjar, Henly A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pln (persero) kantor wilayah suluttenggo. Jour. Vol 4.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Rahmisyari. (2013). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Jour. Vol 2.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal & Dedy Mulyadi. (2009). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondong P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* : Alfabeta.

- Suranata, Sri. (2002). Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Jurnal Empirika*, Vol. 15 (2), Desember: 116 – 138.
- Surya, Agni D.(2012). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Room Division Swiss-Belinn Hotel Manyar Surabaya.
- Susanty, Aries.(2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pln (Persero) APD Semarang). *Jour. Vol VII*.
- Tamarindang,Billy.(2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado. *Jour. Vol.5*.
- Yukl, Gary. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: PT. Indeks.