

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANANPAJAK PRATAMA PRAYA

ULFIYANI ASDIANSYURI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram

ulfieas@gmail.com

ABSTRAK

Perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia didalamnya seperti motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan tingkat pendidikan sangat mempengaruhi seseorang dalam menghasilkan hasil yang maksimal guna mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Praya. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan menggunakan sampel sebanyak 50 pegawai kantor pajak pratama praya. Hasil dari penelitian ini bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Praya sedangkan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Praya dan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Praya dengan F hitung lebih besar dari F table sebesar $14.732 >$ dari f tabel 2,86.

Kata kunci : *Gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan dan Produktivitas Kerja*

ABSTRACT

The development of a company is not separated from the performance of human resources in it such as motivation, leadership style, work discipline and level of education greatly affect a person in producing maximum results in order to achieve company goals. This study aims to determine the partial and simultaneous influence of the variables of leadership style, motivation, work discipline and education level on employee work productivity at the Pratama Praya Tax Office. This type of research is associative by using a sample of 50 employees of the Pratama Praya tax office. The results of this study indicate that the variables of motivation, work discipline and level of education partially affect the work productivity of employees at the Pratama Praya Tax Office while Leadership Style does not partially affect the work productivity of employees at the Pratama Praya Tax Office and the variables of leadership style, motivation, work discipline and education level have a simultaneous effect on employee work productivity at the Pratama Praya Tax Service Office with F count greater than F table of 14,732 > from f table 2.86.

Keywords: *Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Education Level and Work Productivity*

PENDAHULUAN

Perusahaan akan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Suatu organisasi/perusahaan dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan dapat

berjalan dengan efektif dan efisien. Untuk mendorong hal itu perlu dorongan baik dari segi karyawan maupun pemimpin yang mempunyai jiwa untuk membangun Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Selain Sumber daya manusia harus memiliki standar kerja yang tinggi, dan kemampuan pegawai dalam memahami *jobdesk* masing-masing yang diberikan oleh atasan. Hal seperti ini biasanya terjadi pada pegawai baru dalam menjalankan *jobdesk* yang diberikan oleh atasan mengakibatkan sering terjadi salah paham antara atasan dan pegawai itu sendiri dan hal ini tentunya menghambat produktivitas kerja pegawai tersebut. Karyawan harus paham dengan *jobdesk* yang telah ditetapkan sesuai tupoksinya. Di samping itu menurunnya produktivitas kerja pegawai juga dapat dilihat dari tingkat pendidikan seorang pegawai semakin tinggi tingkat pendidikannya maka semakin tinggi pengetahuan dan tupoksi yang akan diberikan. Pada seksi pelayanan diketahui kualitas kerja masih belum maksimal, karena masih sering terjadi penundaan pekerjaan dalam mengoreksi berkas dari wajib pajak yang menyebabkan menumpuknya pekerjaan tersebut. Hal ini tentu berimbas pada kualitas pelayanan yang juga menurun. Pada dasarnya sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, pendidikan dan terutama tingkat produktivitas kerja suatu organisasi. Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahannya adalah faktor penting efektivitas manajer. Menurut Nawawi (2012) gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih atau dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota perusahaan atau bawahannya. sehingga menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut untuk berkinerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2012) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang melibatkan kegairahan kerja seseorang/pegawai agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Dengan demikian Pegawai yang termotivasi akan membantu perusahaan untuk bertahan. Pegawai yang termotivasi akan lebih produktif, kreatif dan inisiatif. Untuk itu pemimpin perlu memahami apa yang memotivasi pegawai berkaitan dengan peran yang didapatkan dalam suatu perusahaan.

Agar mampu melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, seorang pegawai dituntut mempunyai pendidikan yang tinggi serta rasa sukarela dalam menjalankan tugas. Salah satu langkah yang diambil adalah dengan menanamkan rasa atau sifat patuh pada diri pegawai dalam bekerja, baik itu dalam instansi pemerintah maupun instansi swasta agar nantinya pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dalam organisasi. Dengan adanya disiplin yang dimiliki oleh pegawai akan membuat karyawan lebih mudah diarahkan untuk melaksanakan pekerjaan bukan atas dasar ketakutan terhadap ancaman atau hukuman melainkan suatu sikap yang timbul secara rela rasa kesadaran sendiri. Dan dengan memiliki pendidikan yang tinggi dapat mempengaruhi produktivitas yang tinggi pula sesuai dengan kualifikasi ilmu pengetahuan yang dimiliki.

Produktivitas kerja terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Masalah yang sering dihadapi pimpinan dalam suatu organisasi adalah bagaimana mencari cara yang efektif yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas pegawainya agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap pegawai mempunyai *jobdesk* yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para pegawainya. Sehingga rumusan masalah yang diangkat oleh peneliti Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pajak Pratama Praya. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pajak Pratama Praya. Dari masalah yang diangkat peneliti berharap dapat mengetahui faktor apa saja yang bisa meningkatkan produktivitas kerja pegawai kantor pajak pratama praya.

METODE PENELITIAN

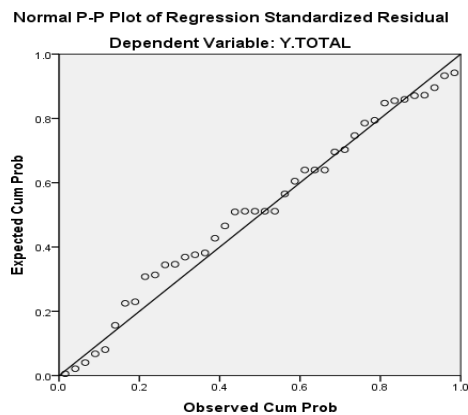
Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian asosiatif dimana penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik Pengumpulan Data yang peneliti lakukan yaitu dengan wawancara objek penelitian, dokumentasi baik sudah terjadi atau sedang berlangsung, kemudian membagikan kuisioner kepada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram. Populasi yang di dapatkan sebanyak 96 pegawai dan yang akan dijadikan sampel penelitian sebanyak 50 sampel. Teknik analisa data yang peneliti gunakan yaitu dengan melakukan uji validitas data, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Praya.

Uji Asumsi Klasik

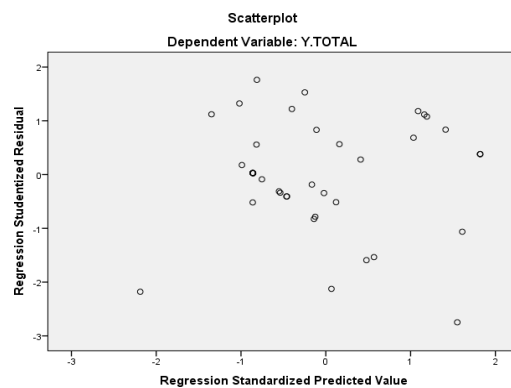
Uji Normalitas



Gambar Hasil Uji Normalitas p-Plots

Pada gambar diatas bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Tingkat pendidikan berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Praya telah terdistribusi secara normal. Hal tersebut berdasarkan hasil uji P-Plots yang menunjukkan bahwa titik – titik penyebaran berada di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa nilai residu tersebut normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Dari hasil uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini data terjadi masalah heteroskedastisitas. Sehingga dapat disimpulkan pada model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	2.426	4.017		0.604	0.550			
Gaya Kepemimpinan	0.207	0.118	0.272	1.755	0.088	0.521	1.920	
Motivasi	0.384	0.124	0.488	3.090	0.004	0.500	2.001	
Disiplin Kerja	0.108	0.130	0.098	0.831	0.021	0.888	1.127	
Tingkat Pendidikan	0,118	0.167	0.708	0.923	0.042	0.778	1.372	

Dari hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa pada variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai VIF 1.920 dengan angka *tolerance* 0.521, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai VIF 2.001 dengan angka *tolerance* 0.500, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai VIF 1.127 dengan angka *tolerance* 0.888 dan variable tingkat pendidikan memiliki nilai VIF 1.372 dengan angka *tolerance* 0.778. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa

tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel karena semua variabel memiliki VIF <10 dan nilai toleransi > 0.10.

Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.426	4.017		0.604	0.550
Gaya Kepemimpinan	0.207	0.118	0.272	1.755	0.088
Motivasi	0.384	0.124	0.488	3.090	0.004
Disiplin Kerja	0.108	0.130	0.098	0.831	0.021
Tingkat Pendidikan	0,118	0.167	0.708	0.923	0.042

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.426 + 0.207X_1 + 0.384X_2 + 0.108X_3 + 0.118X_4 + e$$

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Priyanto, 2014). Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel, uji antar masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat dari nilai t hitung harus > dari t tabel dan nilai signifikannya harus < dari 0,05. Nilai t tabel tersebut dilihat pada signifikansi 0,025 dan pada baris nomor ke 46 sehingga ditemukan nilai t tabel sebesar 2,02809. Dari penentuan nilai t tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,088 > 0,05, dan t hitung sebesar 1.755 < dari t tabel 2,02809, yang menunjukkan H1 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.004 < 0,05 dan t hitung sebesar 3.090 > dari t tabel 2,02809, yang menunjukkan H2 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.021 < 0,05 dan t hitung sebesar 0.831 < dari t tabel 2,02809, yang menunjukkan H3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Dan Tingkat pendidikan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.042 < 0,05 dan t hitung sebesar 0.923 < dari t tabel 2,02809, yang menunjukkan H3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji kelayakan model atau uji f dimaksudkan dalam rangka mengetahui apakah dalam penelitian ini model yang digunakan layak untuk diuji atau tidak sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh simultan variabel *independent* pada variabel *dependent*. Pada tabel berikut ini akan disajikan uji statistik f :

Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	156.939	3	52.313	14.732	.000 ^b
Residual	127.836	36	3.551		
Total	284.775	39			

Berdasarkan hasil pengujian f pada tabel di atas, uji secara keseluruhan/simultan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat dari nilai f hitung harus > dari f tabel dan nilai signifikannya harus < dari 0,05. Adapun nilai f tabel dapat dilihat dari tabel f dengan ketentuan sebagai berikut Nilai f tabel tersebut dilihat pada baris jumlah variabel sebanyak 5 dan pada baris nomor ke 47 sehingga ditemukan nilai f tabel sebesar 2,86. Dari penentuan nilai f tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa Nilai f hitung sebesar 14.732 > dari f tabel 2,86, dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan maka dapat disimpulkan bahwa variabel *independent* Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Tingkat Pendidikan (X4) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada KPP Pratama Praya

Menurut Durbin (dalam Cucu Sugiarti, 2015), kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Dari hasil analisis data yang peneliti lakukan, maka diperoleh hasil dari pengujian secara parsial bahwa variabel bebas X_1 (Gaya Kepemimpinan) memiliki t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} $1,755 < 2,02809$ dengan nilai signifikan variabel melebihi 0,05 yaitu 0,088. Sehingga peneliti simpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada KPP Pratama Praya. Hasil penelitian ini kurang sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Durbin (dalam Cucu Sugiarti, 2015). Ketidaksesuaian ini disebabkan oleh pegawai KPP Pratama Praya yang tidak terlalu memperdulikan gaya kepemimpinan yang didapatkan dari atasan yang dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan. Para pegawai merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah tanggung jawab yang memang harus mereka lakukan sebagai seorang pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cucu Sugiarti (2016) bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Bulog.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada KPP Pratama Praya

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerjaditidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan dapat merugikan perusahaan. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Motivasi merupakan alasan atau dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu. Menurut Hasibuan (2012) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang melibatkan kegairahan kerja seseorang/pegawai agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Dengan demikian Pegawai yang termotivasi akan membantu perusahaan untuk bertahan. Pegawai yang termotivasi akan lebih produktif, kreatif dan inisiatif. Untuk itu pemimpin perlu memahami apa yang memotivasi pegawai berkaitan dengan peran yang didapatkan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan teori di atas, dapat diasumsikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Sejalan dengan teori tersebut, hasil analisis data penelitian yang dilakukan peneliti secara parsial bahwa variabel bebas X_2 (Motivasi Kerja) memiliki t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $3,090 > 2,02809$ dengan nilai signifikan variabel kurang dari 0,05 yaitu 0,004. Sehingga peneliti simpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada KPP Pratama Praya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shannon Cecilia Y. Assagafdan Lucky O.H. Dotulong (2015) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada KPP Pratama Praya

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati (Hartatik, 2014). Disiplin kerja yang efektif dalam perusahaan adalah apabila pemimpin tidak mentolerir perilaku pegawai yang menyimpang, karena hal tersebut dianggap tidak relevan dalam tindakan pendisiplinan.

Dari hasil analisis data yang peneliti lakukan, maka diperoleh hasil dari pengujian secara parsial bahwa variabel bebas X_3 (Disiplin Kerja) memiliki t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} $0,831 < 2,02809$ dengan nilai signifikan variabel lebih dari 0,05 yaitu 0,021. Sehingga peneliti simpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada KPP Pratama Praya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Hartatik, 2014). Kesesuaian ini disebabkan oleh para pegawai KPP Pratama Praya yang sangat menerapkan kedisiplinan pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, mereka sadar bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah tanggung jawab yang memang harus mereka lakukan sebagai seorang pegawai dan sudah menjadi kewajiban para pegawai untuk mentaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdul Rahman Saleh & Hardi Utomo (2018) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inco Java.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada KPP Pratama Praya

Dari hasil penelitian diperoleh informasi bahwa Variabel Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan adanya peningkatan pada Tingkat Pendidikan, maka akan diikuti pula oleh peningkatan produktivitas kerja secara signifikan. Pihak kantor pelayanan pajak pratamasebaiknya terus melakukan peningkatan pendidikan pada pegawai karena dapat meningkatkan produktivitas kerja yang ujungnya adalah mencapai tujuan perusahaan.

Dengan adanya pendidikan yang relatif tinggi maka pengetahuan dan pemahaman pegawai akan semakin tinggi sehingga dapat cepat menerima masukan baru dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Dalam hal pendidikan sekolah seluruh responden telah menempuh pendidikan sekolah dengan jenjang akhir yang berbeda-beda sedangkan untuk pendidikan luar sekolah, masih terdapat 17 responden (25%) yang belum pernah sama sekali menempuh pendidikan luar sekolah. Pihak manajemen dapat memberikan sarana atau fasilitas bagi pegawainya untuk menempuh pendidikan formal. Dengan adanya peningkatan pendidikan formal, maka karyawan akan mempunyai pengetahuan tambahan yang dapat mendukung produktivitas kerjanya. Secara umum Tingkat Pendidikan pegawai kantor pelayanan pajak pratama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, maka dengan adanya peningkatan kategori tingkat pendidikan akan dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja.

Dari hasil analisis data yang peneliti lakukan, maka diperoleh hasil dari pengujian secara parsial bahwa variabel bebas X_4 (Tingkat Pendidikan) memiliki t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} $0,923 < 2,02809$ dengan nilai signifikan variabel lebih dari 0,05 yaitu 0,042. Sehingga peneliti simpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada KPP Pratama Praya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja KPP Pratama Praya

Dari hasil analisis data yg dilakukan, hasil dari pengujian secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu $14,732 > 2,86$ dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *independen* Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Tingkat pendidikan (X4) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada KPP Pratama Praya, Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada KPP Pratama Praya, Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada KPP Pratama Praya dan tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada KPP Pratama Praya. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Saran

Beberapa saran peneliti berdasarkan hasil penelitian ini Pertama, Bagi Pihak KPP Pratama Praya Melihat dari hasil gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan tingkat pendidikan yang tinggi, maka disarankan untuk terus meningkatkan motivasi, disiplin kerja dan pendidikan pegawai agar dapat mencapai target sesuai yang diharapkan. Dengan melakukan berbagai upaya, antara lain dengan cara datang tepat waktu ke kantor serta mentaati seluruh aturan dan juga untuk menyelesaikan tugas sebelum *deadline*. Jika hal tersebut terus dilakukan maka disiplin kerja pegawai akan terus meningkat guna menunjang target pada perusahaan. Kedua, Kepada Pihak Kantor Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, diharapkan para pimpinan mampu untuk terus membimbing dan mengawasi pegawai dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi pegawai. Ketiga, Kepada Peneliti Selanjutnya Melihat banyaknya variabel yang belum dapat diteliti untuk kesempurnaan dalam penelitian ini maka diharapkan peneliti selanjutnya supaya lebih memperhatikan faktor – faktor atau variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia. Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, hani T. (2013). *Manajemen* . Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta Handoko, Hani T. (2015). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, Hartatik, Puji. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Laksana
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Labudo, Yusriha., (2013). *Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Produktifitas Karyawan*. Universitas Samratulangi. Manado. Sulawesi Utara
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, L. A. (2013). *Teori Manajemen Komprehensif Integralistik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muslih, B. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT SangHyang Seri (Persero) Regional III Malang*. Universitas Brawijaya. Jurnal Aplikasi Manajemen. 10 (4).
- Nisa, F. (2019). *Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bank syariah madiun*. Skripsi S1. Institut agama islam negeri ponorogo.
- Rivai zainal, veitzhal. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Jakarta: rajawali press.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persad.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. jakarta: kencana purnada Media Group.
- Sutrisno, Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Toha, M. (2014). *Organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta : PT Grafindo persada.
- Wijayanti, Dwi Wahyu. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugrah Semesta Semarang*. Jurnal Manajemen Vol.3 No.7