

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS WAREHOUSE  
PT. THIESS site Melak, Kutai Barat

Teofilus Erimansyah

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SAMARINDA

**ABSTRAKSI**

Human resources are the most strategic element in the organization, must be recognized and accepted management . Increased productivity may only be done by humans. Instead of human resources that can also be the cause of waste and inefficiency in its various forms ( Siagian , 2002) . Because it gives attention to the human element is one of the demands in the overall effort to increase labor productivity, Terry ( 1960), assume leadership as activities to influence people to work with willing to achieve a common goal . Broadly defined leadership as an organized effort to manage and utilize human resources, material, and financial in order to achieve the stated goals ( Zainun , 1979). The Bass and Stogdill (1990 ) , says that leadership is a process of influencing the activities of a group in an effort to achieve the goals set . In addition, a leader figure is expected to run a leadership function properly by applying leadership style , and formulate what style of leadership , based on the description / explanation above, the researcher aims to identify and analyze the participative leadership style (  $X_1$  ) , persuasive (  $X_2$  ) , motivational (  $X_3$  ) , and educational (  $X_4$  ) significantly affects the productivity of warehouse PT . Thiess , site Melak , West Kutai.

To facilitate data analysis of this study , the data obtained should be simplified in advance . To determine whether there is influence between the variables examined, the researchers used the classical assumption test and to determine the accuracy of prediction of whether there is a strong relationship between the dependent variable (  $Y$  ) employee productivity with the independent variable (  $X$  ) leadership style, so in this study using multiple linear regression analysis . With the research hypothesis testing reject or accept the hypothesis being tested .

By using a multiple linear regression analysis and hypothesis testing, it can be concluded that the hypothesis is accepted , that the motivational leadership style, and educational , the most dominant influence on the productivity of warehouse PT. Thiess, site Melak , Kutai Barat.

Keywords : Leadership and Productivity

### **A. Latar Belakang Masalah**

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh

semangat, sehingga potensi insaninya berkembang secara maksimal.

Sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Thiess telah beroperasi di Indonesia sejak tahun 1972, awalnya sebagai anak perusahaan dari perusahaan Australia, Thiess Bros Pty Ltd. Pada tahun 1984 operasi Thiess di Indonesia diakuisisi oleh CSR dalam pengambilalihan perusahaan. Pada bulan November tahun 1988, PT Thiess Contractors Indonesia berdiri. Tahun berikutnya, Thiess diberikan kontrak pertambangan pertama Thiess ditambang Senakin BHP di Kalimantan. Sepanjang 1990, Thiess berhasil mengerjakan proyek infrastruktur tambang signifikan di Indonesia. Thiess juga bertanggung jawab untuk operasi tambang dengan sejumlah kontrak jangka panjang. Dalam beberapa tahun terakhir, Struktur yang ramping dan fleksibel memungkinkan Thiess untuk bekerja diseluruh spektrum konstruksi dan pertambangan, dan menanggapi kebutuhan pasar dan klien diawal sebuah proyek. Seluruh unit bisnis Thiess dapat menawarkan baik disiplin tunggal maupun solusi pelayanan terpadu. Thiess adalah anak perusahaan dari Thiess, yang merupakan anak perusahaan yang sepenuhnya dimiliki oleh Leighton Holdings Limited (LHL), salah satu grup kontraktor terbesar didunia. Dalam grup ini Thiess memiliki otonomi dan tanggung jawab tingkat tinggi, mengembangkan pasar Thiess sendiri dan hubungan dengan klien.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu : (a) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; (b) aspek efisiensi tenaga kerja; dan (c) aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Kepemimpinan**

Tidak mudah memberikan definisi kepemimpinan yang sifatnya universal dan diterima semua pihak yang terlibat dalam kehidupan organisasional, termasuk organisasi bisnis. Siagian (2002), mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Blancard dan Hersey (dalam Tohardi, 2002), mengemukakan kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Terry (1960), menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Zainun, 1979). Adapun Bass dan Stogdill (1990), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Anoraga (1992), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Sering kali menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan

yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi. (Anoraga, 1992).

Jika didefenisikan itu disimak dengan cermat akan terlihat paling sedikit tiga hal, yaitu :

- a. Dari seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dituntut kemampuan tertentu yang tidak dimiliki oleh SDM lainnya dalam organisasi.
- b. Keikutsertaan sebagai elemen penting dalam menjalankan kepemimpinan.
- c. Kemampuan mengubah “egosentrisme” para bawahan menjadi “organisasi-sentrisme”

## 2. Fungsi dan Peran Pemimpin dalam Organisasi

Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain : macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi, dan jumlah anggota kelompok (Ghiselli & Brown, 1973).

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak diluar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Peran tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu bersifat interpersonal, informasional, dan dalam kancah pengambilan keputusan.

## 3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam macam sudut pandangan. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh

Tannenbaum dan Sachmidt (dalam Amran, 1999), perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratis sampai demokratik. Menurut beliau, sifat ekstrem ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Kombinasi dari kedua faktor ini yang menentukan pada tingkat mana seorang pemimpin mempraktikkan perilaku kepemimpinan.

Menurut Sutarto (dalam Tohardi, 2002), pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari :

- a. Cara memberi perintah.
- b. Cara memberi tugas.
- c. Cara berkomunikasi.
- d. Cara membuat keputusan.
- e. Cara mendorong semangat bawahan.
- f. Cara memberikan bimbingan.
- g. Cara menegakkan disiplin.
- h. Cara mengawasi pekerjaan bawahan.
- i. Cara meminta laporan dari bawahan.
- j. Cara memimpin rapat.
- k. Cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain. (Tohardi, 2002)

Adapun gaya kepemimpinan yang ada, yaitu :

- a. *Gaya persuasif*, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
- b. *Gaya refresif*, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- c. *Gaya partisipatif*, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materil dalam kiprahnya diorganisasi.
- d. *Gaya inovatif*, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

- e. *Gaya investigatif*, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
- f. *Gaya inspektif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
- g. *Gaya motivatif*, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau meralisasikan semua ide, program. Dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.
- h. *Gaya naratif*, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
- i. *Gaya edukatif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif takkan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.
- j. *Gaya retrogresif*, yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain, pemimpin yang bergaya retrogresif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh, dan sebagainya. (Tohardi, 2002)

## 1. Produktivitas

### a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara umum sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Dibidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya manusia dalam mencapai hasil yang diinginkan (Ravianto, 1991). Selanjutnya, Webster (dalam Yatman dan Abidin, 1991) memberikan batasan tentang produktivitas, yaitu : (a) keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi; (b) tingkat keefektifan dari manajer industri didalam penggunaan aktivitas untuk produksi; (c) keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan. Dalam setiap kegiatan produktivitas, maka sumber daya manusia tersebut perlu dikelola.

### b. Unsur-Unsur Memengaruhi Produktivitas

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat prnghasilan, jaminan sosail, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan pretasi, (Ravianto, 1991).

### c. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya

sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. *Kemampuan*  
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. *Meningkatkan hasil yang dicapai*  
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. *Semangat kerja*  
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. *Pengembangan diri*  
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. *Mutu*  
Selalu berusaha untuk meningkat mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

## 6. *Efisiensi*

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## C. Alat Analisis dan Pembahasan

### 1. Alat Analisis

Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisislah data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Untuk memudahkan analisis data, maka data yang diperoleh harus disederhanakan terlebih dahulu. Ini berarti bahwa data yang diperoleh dari penelitian ini harus disusun sedemikian rupa menjadi data yang teratur. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan warehouse PT. Thiess, site Melak Kutai Barat. Maka dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas dengan secara bersama-sama terhadap satu variabel terikat. Besarnya pengaruh ditunjukkan dengan uji validitas dan reliabilitas serta koefisien regresi.

#### a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square OLS (<http://jonikriswanto.blogspot.com>). macam-macam uji asumsi klasik :

##### 1) Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara

variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

## 2) Uji Normalitas.

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas data populasi. Hal ini ditegaskan, bahwa penelitian yang melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t atau uji-f. Apabila jumlah sampel diperbesar, penyimpangan asumsi normalitas ini semakin kecil pengaruhnya (Sudarmanto, 2005 : 105). Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Alat uji ini biasa disebut dengan uji K-S yang tersedia dalam program *SPSS*. Cara melakukan uji F adalah sebagai berikut :

- a. Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, guna mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol ( $H_0$ ) :
- b. Apabila signifikansi  $> 0,05$  maka keputusannya adalah menerima  $H_0$  dan Menolak  $H_a$ .
- c. Apabila signifikansi  $< 0,05$  maka keputusannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

Membandingkan nilai statistik F hitung dengan nilai statistik F tabel :

- a. Apabila nilai statistik F hitung  $<$  nilai statistik F tabel, maka  $H_0$  diterima.
- b. Apabila nilai statistik F hitung  $>$  nilai statistik F tabel, maka  $H_0$  ditolak rumus uji F adalah (Priyatno, 2008) :

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-1-k)}$$

Dimana :

$R^2$  = koefisien korelasi berganda dikuadratkan.

$N$  = jumlah sampel.

$K$  = jumlah variabel bebas.

## 3) Heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi rank spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

### b. Analisis Regresi Linear Berganda.

Untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan kuat antara variabel terikat (Y) produktivitas kerja dengan variabel bebas (X) kepemimpinan, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus regresi berganda, karena lebih dari satu variabel. Sebagaimana menurut Sugiyono (2001: 205), menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Rumusannya dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

$Y$  : Produktivitas kerja.

$a$  : Intercept atau konstanta, yaitu nilai Y pada saat  $X=0$

$b_1$  : Koefisien regresi dari variabel  $X_1$

$b_2$  : Koefisien regresi dari variabel  $X_2$

$b_3$  : Koefisien regresi dari variabel  $X_3$

$b_4$  : Koefisien regresi dari variabel  $X_4$

$X_1$  : Gaya kepemimpinan persuasif, motivatif, dan edukatif

$X_2$  : Gaya kepemimpinan persuasif

$X_3$  : Gaya kepemimpinan motivatif

$X_4$  : Gaya kepemimpinan motivatif

## D. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tentang pengaruh gaya

kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan warehouse PT. Thiess site Melak, Kutai Barat dan dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- a. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan warehouse PT. Thiess site Melak, Kutai Barat.
- b. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis secara parsial dapat diketahui variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan motivatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan warehouse PT. Thiess site Melak, Kutai Barat. Sedangkan pada variabel gaya kepemimpinan persuasif dan gaya kepemimpinan edukatif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan warehouse PT. Thiess site Melak, Kutai Barat.
- c. Variabel yang pengaruhnya paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan warehouse PT. Thiess site Melak, Kutai Barat adalah gaya kepemimpinan partisipatif.

## 2. Saran.

Penulis menyadari masih terdapat keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian ini. Oleh karena itu hasil penelitian ini belum bisa dikatakan sempurna. Namun dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi penulis ataupun pihak-pihak yang berkepentingan :

1. Gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan motivatif dinilai baik untuk diterapkan pada perusahaan warehouse PT. Thiess site Melak, Kutai Barat, karena berdasarkan hasil penelitian ini gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan motivatif mampu menciptakan produktivitas kerja karyawan.
2. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan iklim kerja yang baik dan

kondusif bagi karyawan sehingga diharapkan akan tercapai produktivitas kerja karyawan yang maksimal.

3. Untuk penelitian selanjutnya yang sama dimasa mendatang, diharapkan menambah variabel yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 1997. *Statistika Induktif Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- \_\_\_\_\_. 1997. *Analisis Statistik Untuk Bisnis; Dengan Regresi, Korelasi dan Nonparametrik*. Yogyakarta: BPFE.
- Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kepemimpinan*. Cetakan ke-2. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1991. *Prosedur Penelitian*. Cetakan ke-7. Jakarta: Reneka cipta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irianto, Jausuf. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2008. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan ke-3, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Sumber Daya Manajemen Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

- \_\_\_\_\_. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan pertama. Yogyakarta: CV. Alfabeta.
- Sumarsono, HM. Sonny. 2004. *Metode Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Teguh Sulistiani, Ambar. 2004. *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Usman, H. & R. Purnomo Setiady Akbar. 2000. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usmara. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.