

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PDAM
TIRTANADI CABANG TUASAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Syarat-Syarat
guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

RINI ANDRIANI
1305160004



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

RINI ANDRIANI. NPM. 1305160004. Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Produktivitas merupakan pencapaian itu harus didukung dengan adanya kerja sama yang baik dalam suatu perusahaan, karena kerja sama merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dimana pencapaian tujuan perusahaan ini akan menjadi lebih baik kedepannya. Motivasi merupakan berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Kepemimpinan merupakan upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang berjumlah 37 orang. Penulis mengambil teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 37 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) dan data dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan uji determinasi.

Motivasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, yang ditunjukkan oleh hasil uji t sebesar 1.009 dengan nilai signifikan 0,320, dimana nilai sig t lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, yang ditunjukkan oleh hasil uji t sebesar 2.272 dengan nilai signifikan 0,030, dimana nilai sig lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, yang ditunjukkan oleh hasil uji F dengan nilai sebesar 4.224 dengan nilai sig 0,023 dimana nilai sig F lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Kata Kunci : Motivasi, Kepemimpinan dan Produktivitas kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-NYA kepada kita semua sehingga kita dapat berpikir dan merasakan segalanya dari sekian banyak nikmat-NYA adalah mampunya penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini sebagaimana mestinya, dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana/Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tak lupa shalawat beriring salam penulis haribahkan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

1. Untuk yang teristimewa Ayahanda Tarimin dan Ibunda Sri Mugiati tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril maupun materil selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini, dan kepada Abang Tomi Andripan dan Adik Lilis Andrilia terimakasih atas dukungan yang diberikan selama ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Pembantu Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M. Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen SE, M. Si selaku Sekretaris Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Aswin Bancin SE, MPd selaku Dosen Penasehat Akademik penulis.
8. Ibu Hastina Febriaty SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuannya kepada penulis dalam penyusunan proposal ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan banyak ilmu yang bermanfaat dari awal perkuliahan hingga sekarang ini.
10. Bapak Kepala Bagian PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, beserta seluruh staff pegawai yang telah membantu penulis dalam penyediaan data yang dibutuhkan.
11. Untuk sahabat dan teman-teman Ekonomi Manajemen angkatan 2013, Nur Aisyah, Ichi Yuriviandri Harahap, Ayu Irianti Hayizah, Eni Parwati dan seluruh kelas A pagi. Terimakasih atas kebersamaan selama ini, yang telah

memberikan dorongan dan kenangan manis selama di bangku kuliah. Semoga Allah SWT selalu meridhoi dan memberkahi perjuangan kita. Amin.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis mengharapkan saran maupun kritik yang membangun guna kesempurnaan skripsi ini kedepannya.

Penulis tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan puji syukur kepada Alla SWT dan shalawat beriring salam kepada Nabi Muhammad SAW, berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin Ya Rabbal Alamin.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Maret 2017

Penulis

Rini Andriani

1305160004

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
1. Batasan Masalah.....	6
2. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Uraian Teoritis	9
1. Produktivitas	9
2. Motivasi.....	18
3. Kepemimpinan	29
B. Kerangka Konseptual	39
C. Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Pendekatan Penelitian	45
B. Defenisi Operasional.....	45
1. Produktivitas	46
2. Motivasi	46

3. Kepemimpinan	47
C. Tempat dan Waktu Penelitian	47
D. Populasi dan Sampel	48
1. Populasi	48
2. Sampel.....	48
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
1. Studi Dokumentasi.....	49
2. Kuesioner.....	49
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	50
1. Uji Validitas	50
2. Uji Reliabilitas Instrumen	51
G. Teknik Analisis Data.....	52
1. Metode Regresi Linier Berganda	52
2. Asumsi Klasik	53
3. Pengujian Hipotesis	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Hasil Penelitian	57
1. Deskripsi Hasil Penelitian	57
2. Uji Validitas dan Realibilitas.....	67
3. Analisis Data	70
B. Pembahasan.....	82
1. Interpretasi Analisis Data Jawaban Responden	82
2. Interpretasi Analisis Data Penelitian.....	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran	91

Daftar Pustaka

Lampiran - lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel III-1	Variabel Indikator Produktivitas Kerja.....	46
Tabel III-2	Variabel Indikator Motivasi Kerja.....	46
Tabel III-3	Variabel Indikator kepemimpinan	47
Tabel III-4	Variabel Waktu Penelitian	47
Tabel III-5	Skala Likert.....	49
Tabel IV-1	Skala Likert	57
Tabel IV-2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel IV-3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel IV-4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel IV-5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel IV-6	Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X1).....	61
Tabel IV-7	Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X2)	63
Tabel IV-8	Skor Angket Untuk Variabel Produktivitas (Y)	65
Tabel IV-9	Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X1).....	68
Tabel IV-10	Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X2).....	69
Tabel IV-11	Hasil Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja (Y)	69
Tabel IV-12	Hasil Uji Realibilitas Instrumen Variabel X1,X2 dan Y.....	70
Tabel IV-13	Korelasi Variabel X1 Terhadap Y	71
Tabel IV-14	Korelasi Variabel X2 Terhadap Y	71
Tabel IV-15	Variabel Nilai Tolerance dan VIF	73
Tabel IV-16	Koefisien Regresi Linier Berganda	75

Tabel IV-17 Uji t Hasil Uji Variabel Motivasi (X1) Terhadap	
Produktivitas Kerja (Y)	77
Tabel IV-18 Uji t Hasil Uji Variabel Kepemimpinan (X2) Terhadap	
Produktivitas Kerja (Y)	78
Tabel IV-19 Uji F Hasil Output Uji F Variabel X1, X2 dan Y	80
Tabel IV-20 Koefisien Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar II-1	Skema Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	41
Gambar II-2	Skema Kerangka Konseptual Pengaruh Kepemimpinan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	42
Gambar II-3	Skema Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	43
Gambar III-1	Kriteria Pengujian Hipotesis t	55
Gambar II-2	Kriteria Pengujian Hipotesis F	56
Gambar IV-1	Normalitas	72
Gambar IV-2	Heterokedastisitas	74
Gambar IV-3	Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	78
Gambar IV-4	Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	79
Gambar IV-5	Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan tercapainya produktivitas yang tinggi dalam setiap bidang kegiatan yang ada. Setiap perusahaan mengharapkan agar semua karyawan dapat terlibat dalam setiap kegiatan organisasi yang ada. Sehingga karyawan dapat memberikan prestasi kerja yang baik dalam bentuk produktivitas kerja yang maksimal untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. “produktivitas adalah suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut” (Simanjuntak, 2011:141).

Produktivitas kerja menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditargetkan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Didalam indikator Produktivitas kerja karyawan disebutkan bahwa kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi. “produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini” (Sutrisno, 2009:101).

Suatu perusahaan akan meningkatkan produktivitas kerja bila adanya kerja sama dan hubungan baik antara pimpinan dan karyawan. Karena dengan meningkatkan produktivitas karyawan otomatis akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Produktivitas disamakan dengan hasil kerja dari seseorang karyawan. Hasil produktivitas yang dicapai oleh seseorang karyawan haruslah dapat memberi kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan akan datang. “produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan (*input*). Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya” (Hasibuan, 2010:94).

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Permasalahan peningkatan produktivitas kerja karyawan erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana menimbulkan motivasi kerja karyawan, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. “kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien”(Usman,2011:282).

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja (*motivation*) dan kepemimpinan. Motivasi kerja merupakan indikator yang mampu membuat seorang karyawan lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya. Motivasi kerja

adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, yaitu suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi kerja. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Di dalam indikator motivasi kerja disebutkan bahwa kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas dan keseriusan tugas, usaha untuk maju, ketekunan, hubungan dengan rekan kerja, dan pemanfaatan waktu. Semua ini harus lebih diperhatikan lagi oleh perusahaan. “Motivasi menyangkut soal perilaku manusia dan merupakan elemen vital didalam manajemen. Motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya”(Terry,2009:130).

Kepemimpinan pada prinsipnya dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, pada suatu instansi perusahaan. Didalam indikator Kepemimpinan disebutkan bahwa kemampuan, kebutuhan, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri, inisiatif adalah entitas yang mengarahkan kerja para anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik lagi. Pada sisi lainnya, bagaimana seseorang pimpinan mengarahkan dan membimbing para karyawan ternyata mempunyai andil yang sangat besar terhadap keberhasilan produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, ada pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. “kepemimpinan adalah Proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa

yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama”(Hasibuan,2010:170).

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan yang belum optimal diduga karena kurangnya sikap kepemimpinan dalam memotivasi karyawannya. Bila peran pemimpin dianggap baik, maka karyawan yang bersangkutan akan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Pimpinan yang kurang bisa memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih otokratis yaitu mengarahkan dan mengawasi karyawan secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan para karyawan, maka hal ini akan menyebabkan menurunnya motivasi kerja para karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkembang. Keadaan ini akan menimbulkan turunnya produktivitas kerja yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat tercapai sebab seorang pimpinan yang demokratis menerapkan konsep. Salah satu konsep tersebut adalah “Keberhasilan adalah Tujuan Bersama”. Artinya, seorang pemimpin yang demokratis memberikan pengaruh kepada karyawan dalam hal kemajuan karir dan kepercayaan diri atas hasil kerjanya. Pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan karena sikapnya yang penuh toleransi sehingga karyawan merasa nyaman. “Efektivitas kepemimpinan seseorang pada

akhirnya dinilai dengan menggunakan kemampuan mengambil keputusan sebagai kriteria utamanya”(Siagian,2011:210).

Berdasarkan survei diatas, peneliti menemukan adanya rendahnya produktivitas kerja karyawan, disamping masih banyaknya karyawan yang menunda pekerjaan disebabkan kurangnya semangat kerja, masih rendahnya semangat kerja karyawan yang mengakibatkan kurang inisiatif dalam melakukan pekerjaan, pimpinan yang tidak memberlakukan hukuman secara tegas dan efektif terhadap bawahan yang melakukan tindakan pelanggaran disiplin dan masih rendahnya tingkat motivasi karyawan yang mengakibatkan kurangnya produktivitas kerja karyawan menurun. kemudian, timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan , sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pentingnya disiplin dan motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, masalah yang didapat antara lain :

1. Masih banyaknya karyawan yang menunda pekerjaan disebabkan kurangnya semangat kerja
2. Masih rendahnya semangat kerja karyawan yang mengakibatkan kurang inisiatif dalam melakukan pekerjaan

3. Pimpinan yang tidak memberlakukan hukuman secara tegas dan efektif terhadap bawahan yang melakukan tindakan pelanggaran disiplin.
4. Masih rendahnya tingkat motivasi karyawan yang mengakibatkan kurangnya produktivitas kerja karyawan menurun.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan dan untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah serta mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan serta keterbatasan waktu peneliti, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah-masalah motivasi, kepemimpinan dan produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Populasi yang ada di dalam PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan berjumlah 37 orang karyawan.

2. Rumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas permasalahan yang ada, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan ?
- b) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan ?
- c) Apakah Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

- a) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
- b) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
- c) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

a) Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi peneliti untuk meningkatkan wawasan pengetahuan peneliti pada bidang ilmu sumber daya manusia, khususnya pada variabel masalah yang diteliti, yaitu tentang motivasi kerja, kepemimpinan dan produktivitas kerja.

b) Manfaat bagi Perusahaan

Sebagai masukan atau informasi tambahan bagi objek yang diteliti dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam menciptakan kepemimpinan yang demokratis dan

motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dimasa yang akan datang.

c) Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan meningkatkan wawasan dalam bidang ilmu sumber daya manusia. Hasil dari penelitian ini juga dapat dijadikan masukan atau sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah tidak lebih dari sekedar ilmu pengetahuan, teknologi manajemen karena produktivitas mengandung pula falsafat dan sikap mental yang selalu bermotivasi pada pengembangan diri menuju mutu kehidupan hari esok yang lebih baik. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisien dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang.

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produksi kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Defenisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Sutrisno (2009:101) “mengemukakan bahwa produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini”.

Menurut Sunyoto (2012:41) “Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatu waktu dan sebagai tolak ukur, jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan”.

Hasibuan (2010:126) “mengemukakan bahwa Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya di mungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013:175), “Produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep Ekonomi, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep Filosofis, produksi mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupan dimana hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan esok harus lebih baik

dari pada hari ini. Hal ini memberikan dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian satu tujuan harus ada kerjasama atau perpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah pencapaian itu harus didukung dengan adanya kerja sama yang baik dalam suatu perusahaan. Dimana pencapaian tujuan perusahaan ini akan menjadi lebih baik kedepannya.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang di miliki 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, keeterampilan, disiplin, sikap, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, saran produksi, manajemen, dan prestasi.

Menurut Simanjuntak (Sutrisno, 2009:102-103), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan

sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan.

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dengan bawahan.

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Siap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Sedangkan Menurut Manullang (2006:78), perlu diperhatikan beberapa faktor yaitu :

1) Tingkat pendidikan atau keterampilan

Para karyawan yang memiliki tingkat pendidikan atau keterampilan yang lebih tinggi tentu produktivitasnya akan lebih tinggi jika dibandingkan dengan para pekerja yang memiliki tingkat pendidikan atau keterampilan yang lebih rendah.

2) Kondisi fisik

Apabila kondisi fisik para pekerja tersebut lebih baik maka produktivitasnya akan lebih baik.

3) Sikap dan kebiasaan

Untuk dapat meningkatkan produktivitas maka para pekerja harus dapat menyesuaikan sikap dan kebiasaannya dengan keadaan perusahaan.

Karena jika sikap yang ada tidak baik dibawa perusahaan maka akan membawa pengaruh yang tidak baik terhadap produktivitas kerja.

4) Lingkungan pekerjaan

Lingkungan kerja para karyawan tersusun dengan baik tentu akan menimbulkan semangat dan kegairahan para karyawan untuk bekerja lebih giat. Lingkungan pekerja yang lebih baik dapat merupakan tata ruang kantor yang rapi.

5) Metode kerja

Untuk menimbulkan produktivitas kerja perlu juga ditinjau mengenai penggunaan metode kerja, apakah metode kerja yang sekarang digunakan masih relevan tentu masih akan dipertahankan.

6) Peralatan yang digunakan

Perusahaan yang selalu memperhatikan peralatan-peralatan yang digunakan untuk bekerja, jika peralatan tersebut kondisinya sudah tidak memadai lagi maka produktivitas akan dipertahankan bahwa ditingkatkan.

c. Upaya Peningkatkan Produktivitas Kerja

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tergantung tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian di antaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian (2011:10) adalah :

1) Perbaikan Terus – Menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi,

perubahan kebijaksanaan, dan perubahan praktik-praktik Sumber Daya Manusia sebagai akibat diterbitkan perundangan-undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

2) Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak diluar organisasi.

3) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang ahrus dipegang

teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan sumber daya manusia mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekaryaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

d. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Sutrisno (2009:104) indikator produktivitas kerja, sebagai berikut :

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimilikin serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

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.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hasil kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian di banding dengan hari sebelumnya.

4) Pengendalian diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

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 pegawai.

Sedangkan Beberapa indikator menurut Sutisna (2007:28) untuk menentukan produktivitas kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, yaitu ketelitian, kerapian, kecepatan penyelesaian, keterampilan, dan kecakapan karyawan dalam bekerja.
- 2) Kuantitas kerja yaitu kemampuan mencapai volume yang ditetapkan.
- 3) Pengetahuan adalah sesuatu yang diketahui oleh seseorang melalui pengenalan sumber informasi, ide yang diperoleh sebelumnya baik secara formal maupun informal.
- 4) Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat

sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

- 5) Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

4) **Motivasi**

a. **Pengertian Motivasi**

Di dalam membicarakan masalah motivasi memang tidak bisa lepas dari persoalan mengenai tujuan, kebutuhan dan rangsangan (insentif). Ketiga hal itu sesungguhnya merupakan nilai-nilai yang di inginkan oleh setiap orang. Dengan jalan memotivasi karyawan dapat ditimbulkan atau ditingkatkan untuk dapat mendorong agar para karyawan bekerja lebih semangat dan bergairah sehingga prestasi kerja mereka meningkat.

Menurut Sutrisno, (2009:109). “Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktifitas tertentu untuk memperoleh apa yang yang dibutuhkannya”.

Menurut Hasibuan, (2009:141). “Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

Motivasi menurut Mangkunegara, (2013:61). “Merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu, motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

b. Jenis Motivasi

Seseorang pemimpin dalam memotivasi bawahan menggunakan jenis motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapi saat itu.

Menurut Hasibuan, (2010:150). Menyatakan bahwa ada dua jenis motivasi sebagai berikut:

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman.

Sedangkan menurut Rivai (2008:46) motivasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

1) Motivasi positif, maksudnya pimpinan memotivasi para bawahan dengan

memberikan kesenangan seperti menjadikan karyawan sebagai teman untuk berdiskusi sehingga dapat memberikan peningkatan semangat, mengurangi keluhan dan secara umum mengurangi kesulitan. Sehingga akan menjadikan dorongan bekerja yang baik dalam jangka panjang.

2) Motivasi negative, maksudnya pimpinan memotivasi karyawannya dengan

cara menakut nakutin bawahannya dengan sanksi hukuman atau ancaman bagi para karyawan yang malas bekerja, biasanya penggunaan motivasi ini akan berhasil hanya dalam jangka pendek saja.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan, intensif (positif/negatif) harus sesuai dengan perjanjian, penggunaan harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta meraih kinerja yang diinginkan. Adapun yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif dan negatif dapat efektif untuk jangka panjang

sedangkan motivasi negative sangat efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

c. Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi yang digunakan sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini adalah teori motivasi kepuasan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (Sunyoto, 2012:11) yaitu teori hierarki kebutuhan. Karena menurut peneliti, teori ini sesuai dengan kondisi yang ada pada objek penelitian.

Teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Teori ini didasarkan pada tiga asumsi dasar sebagai berikut (Sunyoto, 2012:11) :

- 1) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, mulai hierarki kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang kompleks atau paling tinggi tingkatannya.
- 2) Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan yang telah terpuaskan tidak dapat berfungsi sebagai motivasi.
- 3) Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator jika kebutuhan yang hierarkinya lebih rendah paling tidak boleh terpuaskan secara minimal.

Sedangkan Teori David Mc Clelland dalam Agustini (2011:39), mengatakan bahwa teori kebutuhan David Mc Clelland berfokus pada tiga kebutuhan yaitu:

1) *Kebutuhan akan prestasi (Need for achievement)*

Kebutuhan akan prestasi adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar yang tinggi.

2) *Dorongan untuk mengatur (Need for Power)*

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian, kebutuhan ini didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain.

3) *Need for affiliation*

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain.

d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2012:13-17), faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1) *Promosi*

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau setatus yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) *Prestasi kerja*

Agar terbuka kemungkinan bagi seseorang untuk mewujudkan rencana dan tujuan karirnya, prestasi kerjanya haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai standar yang telah ditentukan, akan tetapi sedapat mungkin dapat digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah

berusaha semaksimal mungkin dan bahwa usaha tersebut sekaligus merupakan indikator bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Karyawan dapat memilih apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja atau berusaha supaya dialih tugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, penguatan atas keahlian dan sebagainya merupakan hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihasapi.

5) Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasinya yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun sebaliknya para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian

pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu memepertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009:116-120). Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

a. Kebutuhan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup didunia ini. Kegiatan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penenghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-sehari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang lain.
- c. Keinginan orang untuk memperoleh penghargaan seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- d. Keinginan seseorang untuk memperoleh pengakuan yaitu adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

2) Faktor Ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan lingkungan kerja meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang yang ada ditempat tersebut.
- b. Yang memadai merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghadapi diri beserta keluarganya.
- c. Supervise yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

- d. Adanya jaminan kerja yaitu setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Tujuan Pemberian Motivasi

Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang, tentu saja mempunyai tujuan antara lain (Sunyoto, 2012:17-18) :

- 1) Mendorong gairah dan semangat karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2010:97) adalah sebagai berikut

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan

- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

f. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013:111) adapun indikator motivasi adalah:

- 1) Kerja keras

Pencapaian prestasi sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

- 2) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.

- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6) Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7) Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Adapun indikator mengenai motivasi menurut Rivai (2008:456) adalah sebagai berikut :

1) Rasa aman

Rasa aman karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga tidak ada kendala yang berarti yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2) Gaji

Mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan dan kesesuaian gaji standar kerja dengan beban tugas yang diberikan.

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan untuk melaksanakan kerja atau tugas dengan baik sehingga karyawan bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan.

- 4) Penghargaan
- 5) Penghargaan atas prestasi yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan, singga membuat karyawan merasa dihargai.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dalam organisasi mempunyai kedudukan strategis, karena merupakan sentral bagi seluruh kegiatan organisasi. Kepemimpinan mutlak diperlukan dimana terjadi hubungan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kenyataannya kepemimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok atau perorangan untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut Hasibuan (2010:170) kepemimpinan adalah : “Proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama”. Menurut Siagian (2011:210) mengatakan bahwa “Efektivitas kepemimpinan seseorang pada akhirnya dinilai dengan menggunakan kemampuan mengambil keputusan sebagai kriteria utamanya”. Sedangkan Menurut Hersey dan Blanchart (Sunyoto, 2012:34), kepemimpinan adalah upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan,

tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda”.

Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seorang pemimpin melalui perilaku positif yang dimilikinya dapat menggerakkan, membimbing, mempengaruhi dan mengawasi bawahannya untuk berfikir dan bertindak sehingga dapat memberikan sumbangsih yang nyata dalam rangka melaksanakan tugasnya demi pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seorang pimpinan harus mempunyai kepemimpinan dan sifat-sifat kepribadian yang baik, agar menjadi suri ketauladan bagi bawahannya.

Dari defenisi tentang kepemimpinan yang telah dikemukakan, menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan tingkah laku seorang pemimpin untuk menggerakkan, mendorong, membimbing serta berkomunikasi dengan bawahannya agar mau bekerja dengan rela tanpa terpaksa dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya demi tercapainya tujuan bersama.

Dalam memimpin perusahaan, seorang pemimpin tidak bisa lepas dari gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan itu timbul berdasarkan cara bertindak atau bertingkah laku dari pimpinan yang bersangkutan. Seorang pemimpin dapat meningkatkan efektifitas kepemimpinannya dengan menggunakan gaya yang berbeda tergantung dari situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya.

b. Tipe Kepemimpinan

Menurut kartono (2014 : 80-84) adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Tipe kepemimpinan kharismatis

Tipe kepemimpinan karismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya.

2) Tipe kepemimpinan *paternalistik/maternalistik*

Kepemimpinan *paternalistik* lebih diidentikkan dengan kepemimpinan yang kepaternal dengan sifat-sifat sebagai berikut :

- a. Mereka menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan
- b. Mereka bersikap terlalu melindungi
- c. Mereka jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri
- d. Mereka hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif
- e. Mereka memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut atau bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri
- f. Selalu bersikap maha tahu dan maha besar.

Sedangkan tipe kepemimpinan maternalistik tidak jauh beda dengan tipe kepemimpinan paternalistik, yang membedakan adalah dalam kepemimpinan maternalistik terdapat sikap *over-protective* atau terlalu melindungi yang sangat menonjol disertai kasih sayang yang berlebih lebihan.

3) Tipe kepemimpinan *militeristik*

Tipe kepemimpinan *militeristik* ini sangat mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter. Adapun sifat-sifat dari tipe kepemimpinan *militeristik* adalah :

- a. Lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando, keras dan sangat otoriter, kaku dan seringkali kurang bijaksana
- b. Menghendaki kepetuhan mutlak dari bawahan
- c. Sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebihan
- d. Menuntut adanya disiplin yang keras dan kaku dari bawahannya
- e. Tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya
- f. Komunikasi hanya berlangsung searah.

4) Tipe kepemimpinan *otokratis (authoritative, dominator)*

Kepemimpinan *otokratis* memiliki ciri-ciri antara lain :

- a. Mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi
- b. Pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain tunggal
- c. Berambisi untuk merajai situasi
- d. Setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri
- e. Bawahan tidak pernah diberi informasi yang mendetail tentang rencana dan tindakan yang akan dilakukan
- f. Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi

5) Tipe kepemimpinan *laissez faire*

Pada tipe kepemimpinan ini praktis pemimpin tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semauanya sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggungjawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri. Peimpin hanya berfungsi sebagai simbol, tidak memilii keterampilan teknis, tidak mempunyai wibawa, tidak bisa mengontrol anak buah, tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja, tidak mampu menciptakan suasana kerja yang kooperatif. Kedudukan sebagi pemimpin biasanya diperoleh dengan cara penyogokan, suapan atau karena sistem nepotisme. Oleh karena itu organisasi yang dipimpinnya biasanya morat marit dan kacau balau.

6) Tipe kepemimpinan populistis

Kepemimpinan populis berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional, tidak mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang luar negeri. Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan kembali sikap nasionalisme.

7) Tipe kepemimpinan *administratif/eksekutif*

Kepemimpinan *administratif* ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Pemimpinnya biasanya terdiri dari teknokrat-teknokrat dan administrator-administratur yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Oleh karena itu dapat tercipta sistem sistem administrasi dan birokrasi yang efisien dalam

peemrintahan. Pada tipe kepemimpinan ini diharapkan adanya perkembangan teknis yaitu teknologi, industri, manajemen modern dan perkembangan sosial ditengah masyarakat.

8) Tipe kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya akan tetapi terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan. Bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing. Mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

Sedangkan menurut G.R. Terry dalam Siswanto (201:58) mengemukakan ada enam tipe kepemimpinan sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Pribadi (Personal Leadership)

Seseorang manajer dalam melaksana tindakannya selalu dilakukan dengan cara kontak pribadi. Instruksi di sampaikan secara oral maupun langsung pribadi disampaikan oleh manajer yang bersangkutan. Tipe kepemimpinan ini sering dianut oleh perusahaan kecil karena kompleksitas bawahan maupun kegiatannya sangatlah kecil. Akibatnya, pelaksanaan selain udah

juga sangat efektif dan memang biasa dilakukan tanpa mengalami procedural yang berbelit.

2) Kepemimpinan Nonpribadi (*Personal Leadership*)

Segala peraturan dan kebijakan yang berlaku pada perusahaan melalui bawahannya atau menggunakan media nonpribadi, baik rencana, intuksi, maupun program penyaliaannya. Pada tipe ini, program pendelegasian kekuasaan sangatlah berperan dan harus diaplikasikan.

3) Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Manajer yang bertipe otoritas biasanya bekerja secara bersungguh-sungguh, teliti, dan cermat. Manajer bekerja menurut peraturan dan kebijakan yang berlaku dengan ketat. Meskipun agak kaku dan segala intruksinya harus dipatuhi oleh para bawahan, para bawahannya tidak berhak mengomentarnya.

4) Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Pada kepemimpinan yang demokratis, manajer beranggapan bahwa ia merupakan bagian integral yang sama sebagai elemen tersebut bertanggung jawab terhadap perusahaan. Oleh karena itu, agar seluruh bawahan merasa turut bertanggung jawab maka mereka harus berpartisipasi dalam setiap aktivitas perencanaan, evaluasi, dan penyaliaan.

5) Kepemimpinan Paternalistik (*Paternalistic Leadership*)

Kepemimpinan yang paternalistik dicirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kepatuhan dalam hubungan antara manajer dengan

perusahaan. Tujuannya adalah untuk melindungi dan memberikan arah, tindakan, dan perilaku ibarat peran seorang bapak kepada anaknya.

6) Kepemimpinan Menurut Bakat (*Indigenous Leadership*)

Tipe kepemimpinan menurut bakat biasanya muncul dari kelompok informal yang di dapatkan dari pelatihan meskipun tidak langsung. Dengan adanya sistem persaingan, dapat menimbulkan perbedaan pendapat yang seru dari kelompok yang bersangkutan.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Menurut Fiedler dalam Sutrisno (2009:224) faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu :

1) Hubungan antara pemimpin dengan bawahan

Kepemimpinan merupakan landasan utama yang penting terhadap bawahan karena harus menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dengan cara menggunakan kata yang baik dan sopan, mau mendengar dan menerima masukan dari bawahan sehingga bawahan merasa dihargai.

2) Derajat susunan tugas

Tingkatan susunan tugas disesuaikan dengan kemampuan pegawai dan keahliannya.

3) Kedudukan kekuasaan seorang pemimpin

Dengan mempunyai kekuasaan hak penuh, pemimpin bisa mempunyai pengendalian sepenuhnya kepada bawahan dengan cara yang efisien.

Sedangkan menurut Usman (2011:384) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu :

1) Terampil

Terampil meliputi konseptual, manajerial, sosial dan teknikal. Keterampilan diartikan dalam kemampuan menciptakan, menjelaskan, menawarkan gagasan-gagasan dalam tema yang menarik, kreatif, terbuka untuk diuji, lebih unggul dalam persaingan dengan pihak lain.

2) Etos Kerja

Etos kerja adalah mempunyai visi yang jauh kedepan, motif yang kuat untuk mencapai tujuan, inovatif, kreatif, adaptasi, kerja keras, kerja secara sistematis, bertanggung jawab, disiplin, percaya diri dan pelayanan memuaskan segala pihak.

3) Keberanian

Mengambil resiko dengan penuh perhitungan berarti keberanian tidak dilakukan semata-mata asal hantam kromo, tetapi sudah diperhitungkan secara matang untung dan ruginya atau manfaat mudharatnya.

4) Indikator – indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Handoko (2011:297) adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan

Dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.

2) Kebutuhan

Prestasi dalam pekerjaan mencakup tanggung jawab dan keinginan sukses.

3) Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

4) Ketegasan

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cepat, tepat, dan akurat.

5) Kepercayaan Diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

6) Inisiatif

Kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, dan perubahan.

Sedangkan indikator pada kepemimpinan yang dikutip dari Sutriano (2009:218), antara lain:

1) Pengarahan

Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut. Kesiapan menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan. Tanpa bawahan, semua sifat-sifat kepemimpinan seorang pemimpin akan menjadi tidak relevan.

2) Kekuasaan

Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok. Anggota kelompok bukan tanpa kuasa, mereka dapat dan bisa membentuk kegiatan kelompok dengan berbagai cara. Namun biasanya pemimpin lebih berkuasa.

3) Memengaruhi perilaku pengikut

Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk memengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara. Sesungguhnya para pemimpin telah memengaruhi karyawan untuk melakukan pengorbanan pribadi demi organisasi.

B. Kerangka Konseptual

Motivasi adalah pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan bersemangat dan berusaha bekerja keras serta mampu meningkatkan produktivitas. Sedangkan kepemimpinannya adalah kemampuan

seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Produktivitas adalah pencapaian itu harus didukung dengan adanya kerja sama yang baik dalam suatu perusahaan, karena kerja sama merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dimana pencapaian tujuan perusahaan ini akan menjadi lebih baik kedepannya.

Menurut Sunyoto (2012:37) “Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu”.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pemimpin. Dengan kata lain, salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan meningkatkan kepemimpinan dari seorang pemimpin. Dengan begitu, karyawan akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

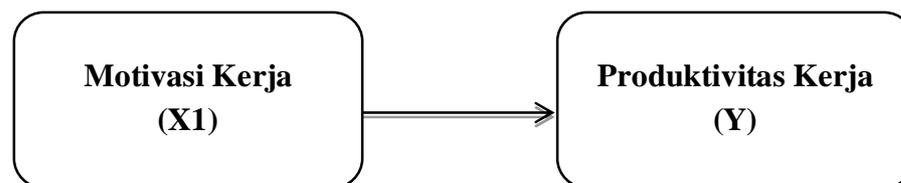
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagi pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan

terintegrasi pada tujuan yang diinginkan perusahaan. Perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau berkerja giat dan berkeinginan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vico Wentri Rumondor (2013) berkesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Hasil ini berarti motivasi mempengaruhi secara positif terhadap produktivitas kerja para pegawai.



**Gambar II.I Skema Kerangka Konseptual
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, tetapi bukan semuanya. Sehingga dalam hal ini para manajer harus merencanakan dan mengorganisasikan, tetapi peran utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik.

Pimpinan adalah sosok panutan yang secara sepakat dijadikan sebagai orang terdepan dari kegiatan hidup. Sosok ini mempunyai tugas dan kewajiban untuk memberikan perlindungan dan bantuan secara pribadi dan mengelolah kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang sudah diprogramkan. Dan selanjutnya hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vico Wenti Rumondor (2013) kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Hasil ini berarti kepemimpinan mempengaruhi secara positif terhadap produktivitas kerja akan tetapi nilai tidak signifikan terhadap produktivitas kerja para pegawai.



Gambar II.2 Skema Kerangka Konseptual

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

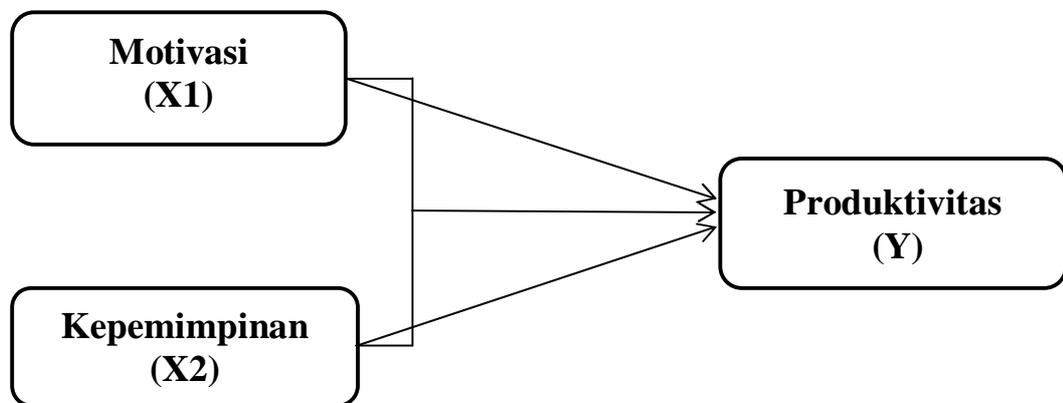
3. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:68), “ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian produktivitas kerja. Artinya, pimpinan, manajer dan karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan

mencapai produktivitas yang tinggi. Sebaliknya, mereka yang produktivitas kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya juga rendah”.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Margareta E. Harimisa (2013) analisis statistik menunjukkan kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dikantor Kecamatan Sario Kota Manado. Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut sehingga dinyatakan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap signifikan produktivitas kerja.

Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada gambar skema kerangka konseptual dibawah ini:



Gambar II.3 Skema Kerangka Konseptual

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas kerja

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:31) “bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban yang empiris.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
- H2. Terdapat pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
- H3. Terdapat pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Azuar Juliandi (2015:14) “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain atau apakah suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya”. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel satu dengan yang lain. Penulis mengumpulkan data dengan menyebarkan angket, data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk kuantitatif.

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebagai model data untuk pengolahan nantinya. Data yang diteliti diperoleh melalui responden yang nantinya memberikan pendapat/persepsi mereka didalam instrumen penelitian yang dibuat. Tujuannya adalah agar peneliti dalam mengetahui hasil dari “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan” baik secara efektif dan efisien.

B. Defenisi Operasional

Definisi operasional ini bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

1. Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno, 2009:104-105) “Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai”.

Tabel III-I
Variabel Indikator Produktivitas kerja

variabel	Indikator
Produktivitas kerja	Kemampuan
	Meningkatkan hasil yang dicapai
	Semangat kerja
	Pengembangan diri
	Mutu
	Efesiensi

Sumber : Edy Sutrisno (2009:104-105)

2. Motivasi

Menurut Wayne (Sunyoto, 2012 : 11), “Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misalnya rasa lapar, haus, dan dahaga”.

Tabel III-2
Variabel Indikator Motivasi Kerja

variabel	Indikator
Motivasi Kerja	Kerja keras
	Orientasi masa depan
	Tingkat cita-cita yang tinggi
	Orientasi tugas/sasaran
	Usaha untuk maju
	ketekunan
	Rekan kerja yang dipilih
	Pemanfaatan waktu

Sumber : Mangkunegara (2009:111)

3. Kepemimpinan

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (Sunyoto, 2012:30) “Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Tabel III-3
Variabel Indikator kepemimpinan

variabel	Indikator
Kepemimpinan	Kemampuan
	Kebutuhan
	Kecerdasan
	Ketegasan
	Kepercayaan diri
	Inisiatif

Sumber : Handoko (2011:297)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang beralamat di Jalan Tuasan Pasar III no. 61 Sidorejo, Medan Tembung. Penelitian ini mulai dilaksanakan bulan Desember 2016 sampai dengan Maret 2017

Tabel III-4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun															
		Desember 2016				Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Prariset/penelitian	■	■														
2.	Penyusunan proposal			■	■												
3.	Pengumpulan data					■	■										
4.	Pengolahan data dan analisis data									■	■	■	■				
5.	Penyusunan skripsi													■	■	■	■

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang berjumlah 37 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Juliandi dan Irfan (2015:51) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode sampling jenuh, dimana semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang berjumlah 37 orang karyawan. Sampling jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi dan Irfan (2015:70) Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber primer dan sumber sekunder. Data sekunder dikumpulkan dari data PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan teknik survey menggunakan angket dan wawancara.

1. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari atau menyelidiki informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, bidang-bidang kerja dan sejarah organisasi.

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan/ Pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar questioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala Likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai :

Tabel III.5
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang beralamat di Jl. Tuasan No. 61.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validias dan reabilitas yaitu :

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot x_i y_i - (x_i)(y_i)}{\sqrt{\{n x_1^2 - (x_i)^2\}\{n y_i^2 - (y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2016, hal. 183)

Keterangan :

n = banyaknya pasangan mata

x_1 = jumlah pengamatan variabel x

y_1 = jumlah pengamatan varabel y

(x_1^2) = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

(y_1^2) = jumlah pengamatan variabel y

$(x_1)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(y_1)^2$ = pengamatan jumlah variabel y

$x_1 y_1$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2 – tailed < 0,05).
- b. Terima H₀ jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2 – tailed > 0,05).

Uji validitasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitasi butir. Ketentuan apakah butir instrument valid atau tidak valid adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Juliandi & Irfan (2015:80) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi & Irfan (2015:80-81) menyatakan bahwa “jika nilai koefisien reliabilitas (*Spearman Brown/ri*) $\geq 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2015:82) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : Azuar Juliandi & Irfan (2015:82)

Keterangan :

r = Realibilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ_b^2 = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Dengan kriteria :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0,60$ maka instrument reliabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas $\text{Alpha} < 0,60$ maka realibilitas kurang baik.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini.

1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dan masing – masing variabel

X_1	=	Motivasi
X_2	=	Kepemimpinan
e	=	Error

2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2015:160). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas. Demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

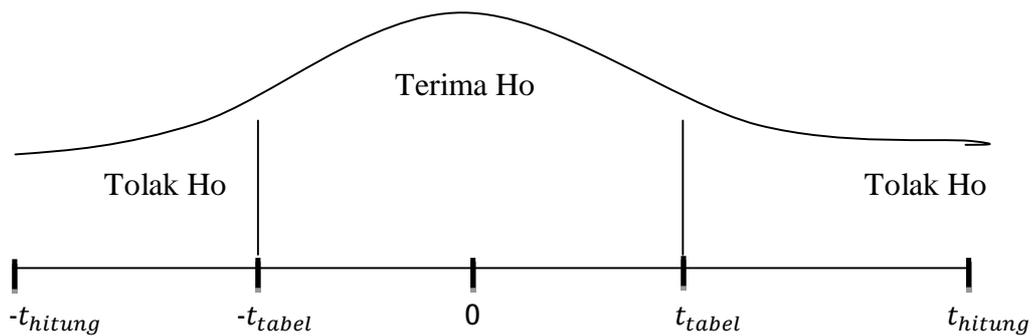
t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

1. $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar III.I Kriteria Pengujian Hipotesis t

b. Uji Simultan (Uji F)

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

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

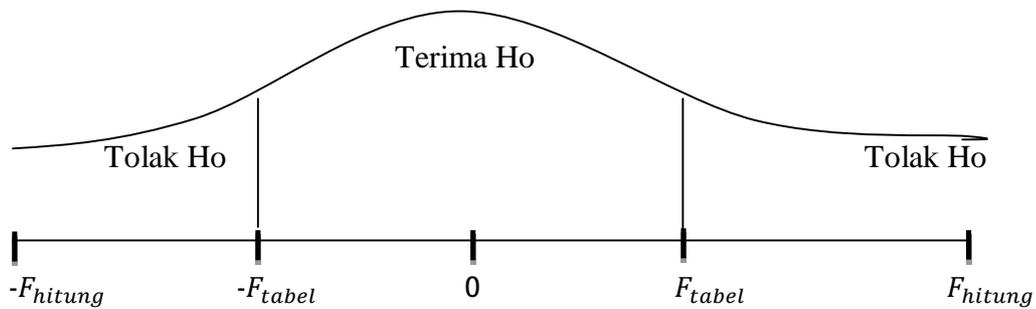
N = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian adalah :

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono : 201 hal)

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel XI, 10 pernyataan untuk variabel X2 dan 10 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel XI adalah Motivasi, X2 adalah Kepemimpinan, dan yang menjadi variabel Y adalah Produktivitas Kerja Karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 37 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Angket tersebut menggunakan skala likert atau skala pengukuran dengan bentuk *crosscheck* dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel IV
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dari ketentuan diatas maka berlaku baik untuk menghitung variabel XI (Motivasi) dan variabel X2 (Kepemimpinana) serta variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket skor tertingginya adalah 5 dan terendahnya adalah 1.

a. Identitas Responden/Karakteristik Responden

Responden penelitian ini meliputi karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang terdiri beberapa karakteristik itu jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan.

1). Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (jumlah Orang)	Presentase
1	Laki-laki	28 Orang	75,7%
2	Perempuan	9 Orang	24,3%
Jumlah		37 Orang	100%

Sumber: PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang (75,7%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang (24,3%). Artinya adalah karyawan yang paling banyak dibutuhkan oleh PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan adalah laki-laki.

2). Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi (jumlah Orang)	Presentase
1	21-30 Tahun	6 Orang	16,2%
2	31-40 Tahun	22 Orang	59,5%
3	>40 Tahun	9 Orang	24,3%
Jumlah		37 Orang	100%

Sumber: PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar mayoritas usia karyawan sebesar 31-40 tahun. Hal ini dapat di lihat dari besarnya frekuensi yaitu 22 Orang responden dengan presentase 59,5%.

3). Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (tahun)	Frekuensi (jumlah Orang)	Presentase
1	1-2 Tahun	8 Orang	21,6%
2	3-4 Tahun	14 Orang	37,8%
3	>4 Tahun	15 Orang	40,5%
Jumlah		37 Orang	100%

Sumber: PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Dari tabel diatas diketahui bahwa masa kerja karyawan mayoritas > 4 tahun. Hal ini dapat dilihat besarnya frekuensi sebanyak 15 Orang dengan presentase 40,5%.

4). Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (jumlah Orang)	Presentase
1	D3	21 Orang	56,8%
2	S1	14 Orang	37,8%
3	S2	2 Orang	5,4%
Jumlah		37 Orang	100%

Sumber: PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas karyawan menempuh tingkat pendidikan D3. Hal ini dapat dilihat dari besarnya frekuensi sebanyak 21 Orang dengan presentase 56,8 %.

5). Frekuensi Jawaban Responden

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

a. Variabel Motivasi (X1)

Berikut evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai Motivasi pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X1)

Alternatif Jawaban													
No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1-1	17	45,9	20	54,1	0	0	0	0	0	0	37	100
2	X1-2	17	45,9	20	54,1	0	0	0	0	0	0	37	100
3	X1-3	19	51,4	17	45,9	1	2,7	0	0	0	0	37	100
4	X1-4	14	37,8	20	54,1	3	8,1	0	0	0	0	37	100
5	X1-5	17	45,9	17	45,9	3	8,1	0	0	0	0	37	100
6	X1-6	19	51,4	17	45,9	1	2,7	0	0	0	0	37	100
7	X1-7	14	37,8	20	54,1	3	8,1	0	0	0	0	37	100
8	X1-8	17	45,9	17	45,9	3	8,1	0	0	0	0	37	100
9	X1-9	13	35,1	21	56,8	2	5,4	1	2,7	0	0	37	100
10	X1-10	7	18,9	27	73,0	2	5,4	1	2,7	0	0	37	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang saya merasa perlu berprestasi dalam pekerjaan dengan harapan akan mendapatkan hasil yang lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,1%
- 2) Jawaban responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan dengan serius dan sungguh-sungguh, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,1%
- 3) Jawaban responden tentang orientasi masa depan dapat medidik karyawan menjadi berprestasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,4%
- 4) Jawaban responden tentang saya giat bekerja karena tingkat cita-cita yang tinggi sesuai dengan posisi jabatan yang dipromosikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,1%

- 5) Jawaban responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas/sasaran yang akan dicapai, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 45,9%
- 6) Jawaban responden tentang saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja diperusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 51,4%
- 7) Jawaban responden tentang saya melakukan pekerjaan dengan teliti, sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,1%
- 8) Jawaban responden tentang saya dapat bekerja sama dengan tim sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 45,9%
- 9) Jawaban responden tentang kemauan dan kemampuan saya dalam berkerjasama dengan rekan kerja sudah lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,8%
- 10) Jawaban responden tentang saya dapat melakukan pekerjaan tertentu dengan mengefisienkan waktu, mayoritas responden menjawab setuju 73,0%

Berdasarkan uraian data diatas dapat diketahui bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berpendapat bahwa mereka setuju atas variabel Motivasi. Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Motivasi yang dimiliki karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan sangat baik dimana dilihat dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju dan setuju bahwa Motivasi dapat memberikan hasil yang baik bagi perusahaan dan karyawan itu

sendiri. Namun masih terlihat sedikit karyawan menyatakan kurang setuju dalam penilaian terhadap Motivasi yang ada didalam perusahaan.

b. Variabel Kepemimpinan (X2)

Berikut evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai Kepemimpinan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X2)

Alternatif Jawaban													
No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2-1	11	29,7	24	64,9	2	5,4	0	0	0	0	37	100
2	X2-2	7	18,9	25	67,6	4	10,8	1	2,7	0	0	37	100
3	X2-3	3	8,1	6	16,2	22	59,5	5	13,5	1	2,7	37	100
4	X2-4	14	37,8	17	45,9	6	16,2	0	0	0	0	37	100
5	X2-5	11	29,7	24	64,9	2	5,4	0	0	0	0	37	100
6	X2-6	7	18,9	25	67,6	4	10,8	1	2,7	0	0	37	100
7	X2-7	15	40,5	21	56,8	1	2,7	0	0	1	2,7	37	100
8	X2-8	7	18,9	25	67,6	4	10,8	1	2,7	0	0	37	100
9	X2-9	14	37,8	21	56,8	2	5,4	0	0	0	0	37	100
10	X2-10	3	8,1	6	16,2	22	59,5	5	13,5	1	2,7	37	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pemimpin mampu mengambil keputusan dalam menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,9%
- 2) Jawaban responden tentang pemimpin mampu membuat karyawan merasa nyaman dan senang selama bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,6%

- 3) Jawaban responden tentang pemimpin selalu mengatur pegawai dengan semena-mena sesuai keinginannya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 59,5%
- 4) Jawaban responden tentang pemimpin memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menjalankan atau mengelolah manajemen pada perusahaan tersebut, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,9%
- 5) Jawaban responden tentang pemimpin selalu menggunakan metode-metode baru dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang meningkat, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,9%
- 6) Jawaban responden tentang pemimpin yang kreatif dan inovatif dapat membuat karyawan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,6%
- 7) Jawaban responden tentang pemimpin selalu meminta para karyawan mengikuti standart peraturan yang berlaku, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,8%
- 8) Jawaban responden tentang pemimpin memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,6%
- 9) Jawaban responden tentang pemimpin dapat memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,8%
- 10) Jawaban responden tentang pemimpin memutuskan apa yang harus dilakukan dan bagaimana menjalankannya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 59,5%

Berdasarkan uraian data diatas dapat diketahui bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berpendapat bahwa mereka setuju atas variabel Kepemimpinan. Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan yang dimiliki karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan sangat baik dimana dilihat dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju dan setuju bahwa pemimpin telah mampu segala mengatasi permasalahan dalam perusahaan dan mengambil tindakan yang baik untuk karyawannya. Namun masih terlihat sedikit karyawan menyatakan kurang setuju atau tidak setuju dalam penilaian terhadap pemimpin yang ada di dalam perusahaan.

c. Variabel Produktivitas (Y)

Berikut evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai Produktivitas Kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Tabel IV.8
Skor Angket Untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Alternatif Jawaban													
No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y-1	5	13,5	29	78,4	3	8,1	0	0	0	0	37	100
2	Y -2	5	13,5	29	78,4	3	8,1	0	0	0	0	37	100
3	Y -3	17	46,0	20	54,1	0	0	0	0	0	0	37	100
4	Y -4	16	43,2	21	56,8	0	0	0	0	0	0	37	100
5	Y -5	15	40,5	17	45,9	3	8,1	2	5,4	0	0	37	100
6	Y -6	14	37,8	23	62,2	0	0	0	0	0	0	37	100
7	Y -7	14	37,8	23	62,2	0	0	0	0	0	0	37	100
8	Y -8	16	43,2	21	56,8	0	0	0	0	0	0	37	100
9	Y -9	20	54,1	17	45,9	0	0	0	0	0	0	37	100
10	Y -10	14	37,8	21	56,8	2	5,4	0	0	0	0	37	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang kemampuan yang saya miliki dapat saya handalkan dalam mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 78,4%
- 2) Jawaban responden tentang Saya merasa puas dengan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat selesai dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 78,4%
- 3) Jawaban responden tentang saya selalu berusaha untuk selalu meningkatkan hasil pekerjaan yang lebih baik lagi, mayoritas responden menjawab setuju 54,1%
- 4) Jawaban responden tentang saya akan selalu giat dan rajin masuk kerja setiap harinya untuk menyelesaikan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,8%
- 5) Jawaban responden tentang saya rela untuk lembur menyelesaikan target pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,9%
- 6) Jawaban responden tentang saya akan meningkatkan kreativitas untuk setiap pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,2%
- 7) Jawaban responden tentang saya akan selalu memperbaiki setiap kesalahan yang saya perbuat atas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,2%

- 8) Jawaban responden tentang saya akan berusaha memperdalam pengetahuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,8%
- 9) Jawaban responden tentang saya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu hasil pekerjaan dari waktu ke waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju 54,1%
- 10) Jawaban responden tentang saya berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,4%.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berpendapat bahwa mereka sangat setuju dan setuju atas variabel Produktivitas Kerja. Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan memiliki hasil kerja yang baik dengan demikian dapat dikatakan bahwa para karyawan telah memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang baik. Namun ada beberapa karyawan yang menjawab kurang setuju dengan kemampuan kerja.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas.

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas adalah komputer *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 16.0 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari 37 daftar kuesioner yang disebarkan kepada responden akan di uji kembali, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian.

a. Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kebenaran atas setiap pernyataan yang diajukan mengenai Motivasi, Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja. Jika hasilnya valid maka instrumen yang digunakan yang tepat dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Item instrumen dikatakan valid apabila Sig. 2-tailed

$\bar{w} \cdot$

Berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu.

Tabel IV.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X1)

Kuesioner	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,471 (Positif)	0,003 < 0,05	Valid
Item 2	0,471 (Positif)	0,003 < 0,05	Valid
Item 3	0,582 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,540 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
Item 5	0,644 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,582 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,540 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
Item 8	0,644 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,539 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
Item 10	0,554 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas kuisisioner pada masing-masing item dari variabel Motivasi memiliki nilai valid, dapat dilihat dari < 0,05, maka dengan demikian dapat dijadikan instrument penelitian ini.

Tabel uji validitas Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X2)

Kuesioner	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,556 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,679 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,396 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
Item 4	0,683 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,384 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,218 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,507 (Positif)	0,007 < 0,05	Valid
Item 8	0,417 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,605 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,300 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas kuisisioner pada masing-masing item dari variabel Kepemimpinan memiliki nilai valid, dapat dilihat dari < 0,05, maka dengan demikian dapat dijadikan instrument penelitian ini.

Tabel uji validitas Produktivitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja (Y)

Kuesioner	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,709 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,574 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,343 (Positif)	0,038 < 0,05	Valid
Item 4	0,414 (Positif)	0,011 < 0,05	Valid
Item 5	0,641 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,370 (Positif)	0,024 < 0,05	Valid
Item 7	0,563 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,329 (Positif)	0,046 < 0,05	Valid
Item 9	0,430 (Positif)	0,008 < 0,05	Valid
Item 10	0,487 (Positif)	0,002 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas kuisisioner pada masing-masing item dari variabel Produktivitas memiliki nilai valid, dapat dilihat dari <

0,05, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas instrument dalam penelitian ini.

b. Pengujian Realibilitas

Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat dipercaya atau tidak. Pengujian realibilitas menggunakan rumus *Croanbach Alpha* dengan nilai realibilitasnya diatas 0,6 maka dinyatakan data yang digunakan valid dan realibel.

Tabel IV.12
Hasil Uji Realibilitas Instrumen Variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Status
Motivasi (X1)	0,753	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,833	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,638	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur reliabilitas yang baik, dengan kata lain instrument penelitian ini adalah reliable atau terpercaya, tingkat instrument penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (> dari 0,60).

3. Analisis Data

a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana (*Bevariate Correlation*) analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan Y dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan antara variabel X dan Y. Berikut hasil analisis korelasi sederhana antara variabel X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y.

Tabel IV.13
Korelasi Variabel X1 terhadap Y

		Motivasi	Produktivitas
Motivasi	Pearson Correlation	1	.278
	Sig. (2-tailed)		.095
	N	37	37
Produktivitas	Pearson Correlation	.278	1
	Sig. (2-tailed)	.095	
	N	37	37

Dari data diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara variabel X1 terhadap Y dengan nilai signifikan sebesar 0,095 dan nilai korelasinya sebesar 0,278. Pada tabel diatas menunjukkan diterima dan ditolak sehingga dapat dikatakan Motivasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Tabel IV.14
Korelasi Variabel X2 terhadap Y

		Kepemimpinan	Produktivitas
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.418**
	Sig. (2-tailed)		.010
	N	37	37
Produktivitas	Pearson Correlation	.418**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	
	N	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari data diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara variabel X2 terhadap Y bersifat positif dengan nilai signifikan 0,010 dan nilai korelasinya sebesar 0,418. Pada tabel diatas menunjukkan ditolak dan diterima sehingga dapat

dikatakan bahwa ada pengaruh antara variabel Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

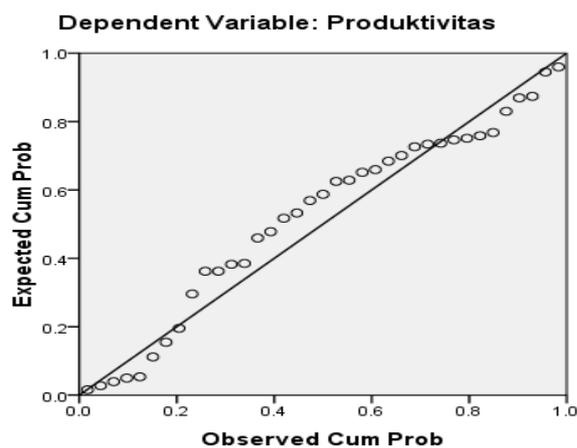
1) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu :

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.I Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,05$ sama dengan $VIF > 5$

Tabel IV.15
Variabel Nilai Tolerance dan VIF

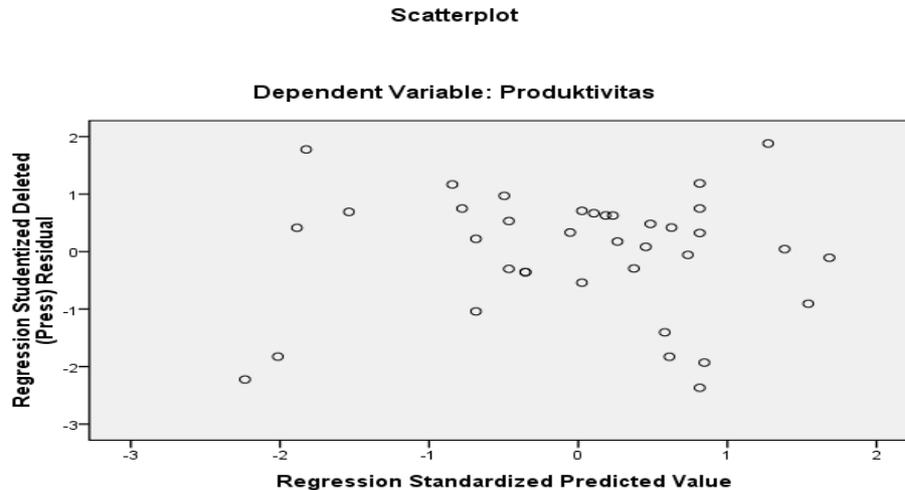
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.902	1.109
Kepemimpinan	.902	1.109

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.



Gambar IV.2. Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

2) Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y =$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas kerja
- = Konstanta
- = Besaran koefisien regresi dan masing – masing variabel
- = Motivasi
- = Kepemimpinan
- = Error

Tabel IV.16
Koefisien Regresi Linear Berganda
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	28.782	5.740		5.014	.000		
Motivasi	.130	.128	.163	1.009	.320	.902	1.109
Kepemimpinan	.223	.098	.367	2.272	.030	.902	1.109

a. Dependent variable Produktivitas

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Program For Sosial Science*) versi 16.0 didapat :

$$= 28.782$$

$$= 0,130$$

$$= 0,223$$

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang di formulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y =$$

$$Y = 28.782 + 0,130 \quad + 0,223 \quad + e$$

Persamaan diatas tersebut menunjukkan bahwa jika 100 % motivasi dinaikan maka naik sebesar 1,3% dan jika 100 % kepemimpinan dinaikkan maka kepemimpinan naik sebesar 2,23% semua variabel bebas (Motivasi dan Kepemimpinan) memiliki koefisien yang positif, dapat diartikan jika Motivasi dan Kepemimpinan ditingkatkan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

3) Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas (X1) dengan variabel terikat (Y). Berikut hasil pengujian antara variabel X1 terhadap variabel Y.

a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka diterima, sehingga tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ditolak, sehingga ada pengaruh antara variabel bebas dengan terikat.

$$\frac{\sum xy}{\sum x \sum y}$$

Keterangan :

t = nilai

= korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Untuk menghitung seberapa besar t terlebih dahulu harus mengetahui dk nya. Untuk menghitung dk dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$dk = n - 2$$

$$= 37 - 2 = 35$$

Maka nilai t adalah 2.030 pada $\alpha = 0,05$

**Tabel IV.17 Uji t
Hasil Uji Variabel Motivasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)
Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.782	5.740		5.014	.000
Motivasi	.130	.128	.163	1.009	.320
Kepemimpinan	.223	.098	.367	2.272	.030

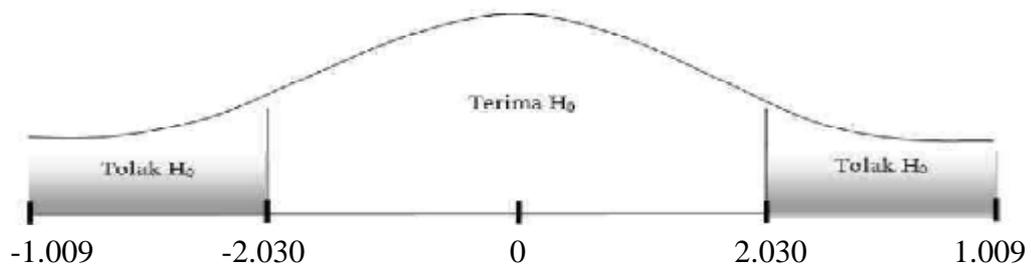
a. Dependent variable Produktivitas

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0

1). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari tabel diatas dapat dilihat Motivasi dengan nilai 1.009 dengan tingkat signifikan 0,320, sedangkan 2.030 dengan tingkat

signifikan 0,05. Jadi $1.009 < 2.030$ maka diterima, sehingga ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara variabel Motivasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).



Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Gambar diatas menunjukkan bahwa nilai sebesar 1.009, dengan ketentuan (diterima dan (ditolak. Maka dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel IV.18 Uji t Hasil Uji Variabel Kepemimpinan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Coefficients

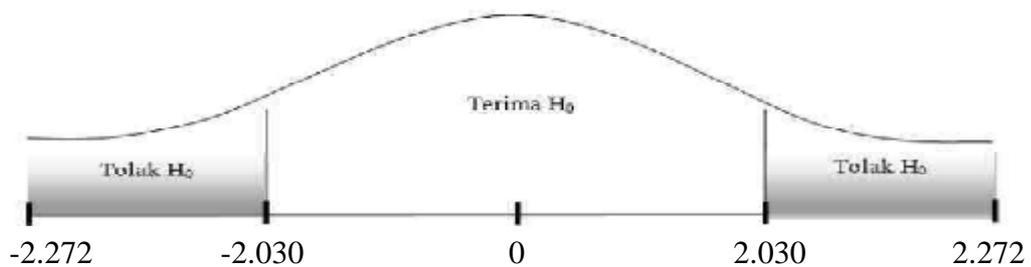
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.782	5.740		5.014	.000
Motivasi	.130	.128	.163	1.009	.320
Kepemimpinan	.223	.098	.367	2.272	.030

a. Dependent variable Produktivitas

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0

2.) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dari tabel diatas dapat dilihat Kepemimpinan dengan nilai 2.272 dengan tingkat signifikan 0,030 sedangkan 2.030 dengan tingkat signifikan 0,05. Jadi $2.272 > 2.030$ dengan ketentuan ditolak dan (diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Gambar diatas menunjukkan bahwa nilai sebesar 2.272 sedangkan sebesar 2.030, dengan ketentuan (ditolak dan (diterima. Maka dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

b. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Jika signifikan F lebih kecil dari taraf signifikan 5% maka variabel independen berpengaruh signifikan secara bersama-sama. Sebaliknya jika nilai F lebih besar dari taraf signifikan 5% maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan.

Tabel IV.19 Uji F
Hasil Output Uji F variable X1, X2 dan Y

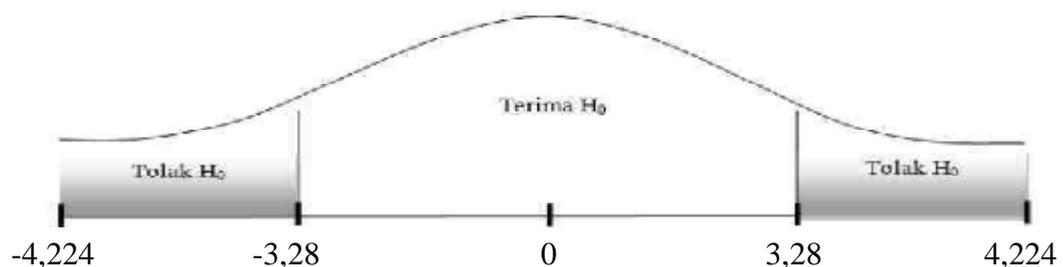
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.618	2	24.809	4.224	.023 ^a
	Residual	199.679	34	5.873		
	Total	249.297	36			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas dapat nilai sebesar 4,224 dengan signifikan 0,023 sementara berdasarkan $dk = n - k - 1 = 37 - 2 - 1 = 34$. Dimana nilai n adalah jumlah sampel dan k merupakan variabel bebas dan terikat. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan atau Uji pada tabel diatas terdapat nilai $4,224 > 3,28$ dan dilihat dari nilai probabilitas Sig $0,023 < 0,05$ maka ditolak dan diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan diatas menunjukkan ada pengaruh signifikan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.



Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis
Pengaruh Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Produktivitas
Kerja (Y)

4) Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien Determinasi () berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (adjusted) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjalankan variasi variabel dependen adalah terbatas. Berikut hasil pengujian statistiknya.

Tabel IV.20
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 ^a	.199	.152	2.42341

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas dapat dipahami bahwa nilai R-Square sebesar 0,199 yang terlihat pada tabel diatas. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, maka diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut :

□□□

$$T = 0,199 \quad 100\%$$

$$= 19,9\%$$

Nilai R-Square diatas diketahui bernilai 0,199 artinya menunjukkan bahwa sekitar 19,9% variabel Produktivitas (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2). Atau dapat dikatakan bahwa kontribusi Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan adalah sebesar 19,9% sisanya sebesar 80,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan angket yang peneliti sebar, mayoritas responden menyatakan setuju dan telah diuji validitas dan reliabilitas dari angket peneliti. Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas Motivasi (X1) mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel terikat dan variabel Kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Interpretasi Analisis Data Jawaban Responden

a. Motivasi (X1)

Menurut Sutrisno, (2009:109). “Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktifitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya”.

Maka secara prinsipnya Motivasi dapat dijadikan sebagai tempat melakukan evaluasi diri dalam bekerja, dan dapat mendorong agar para karyawan bekerja lebih semangat dan bergairah sehingga prestasi kerja mereka meningkat.

Temuan penelitian mengenai Motivasi pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dimana Motivasi dengan indikator pernyataan mengenai Motivasi yang mencakup karyawan harus lebih bekerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih, pemanfaatan waktu, dengan rata-rata responden menjawab setuju sebesar 73,0%, jawaban sangat setuju sebesar 51,4%, jawaban kurang setuju sebesar 8,1%, tidak setuju sebesar 2,7% dan jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%.

Dari berbagai jawaban responden yang telah didapatkan dari pernyataan-pernyataan tersebut mayoritas responden menjawab setuju. Dengan demikian melakukan pekerjaan dengan mengefesiensikan waktu sangat penting bagi karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden yang mayoritas responden menjawab setuju.

Oleh karena itu melakukan pekerjaan dengan mengefesiensikan waktu dalam perusahaan harus tetap dipertahankan agar senantiasa karyawan bisa bekerja dengan baik.

b. Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dalam organisasi mempunyai kedudukan strategis, karena merupakan setral bagi seluruh kegiatan organisasi. Kepemimpinan mutlak diperlukan dimana terjadi hubungan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kenyataannya kepemimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan juga memainkan

peranan kritis dalam membantu kelompok atau perorangan untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Hasibuan (2010:170) “kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama”.

Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan dan tingkah laku seorang pemimpin untuk menggerakkan, mendorong, membimbing serta berkomunikasi dengan bawahannya agar mau bekerja dengan rela tanpa terpaksa dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya demi tercapainya tujuan bersama.

Temuan penelitian mengenai Kepemimpinan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dengan indikator pernyataan mengenai Kepemimpinan yang mencakup tentang kemampuan seorang pemimpin, kebutuhan, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri dan inisiatif, dengan rata-rata responden menjawab setuju sebesar 67,6%, jawaban kurang setuju sebesar 59,5%, jawaban sangat setuju sebesar 40,5%, jawaban tidak setuju sebesar 13,5% sedangkan jawaban sangat tidak setuju sebesar 2,7%.

Dari berbagai jawaban yang telah didapatkan dari pernyataan-pernyataan tersebut mayoritas menjawab setuju. Dengan demikian Kepemimpinan sangat diperlukan dalam memutuskan apa yang harus dilakukan dan bagaimana menjalankannya agar membuat karyawan merasa nyaman dan senang dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju, bahwa kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Dengan demikian seorang pemimpin menjalankan tugasnya dan memutuskan apa yang harus dilakukannya serta membuat karyawan merasa nyaman dan senang agar dapat mengembangkan tujuan perusahaan bersama.

c. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Produktivitas disamakan dengan hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil produktivitas yang dicapai oleh seseorang karyawan haruslah dapat memberi kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan akan datang. Menurut Hasibuan (2010:94) “produktivitas merupakan perbandingan antara hasil (*output*) dengan (*input*). Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Temuan penelitian mengenai variabel Produktivitas Kerja Karyawan dengan indikator pernyataan mengenai Produktivitas Kerja Karyawan pad PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang mencakup tentang kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi, dengan rata-rata responden menjawab setuju sebesar 78,4%, sangat setuju sebesar 54,1%, kurang setuju sebesar 8,1%, tidak setuju sebesar 5,4% dan sangat tidak setuju sebesar 0%.

Dari berbagai jawaban yang telah didapatkan dari pernyataan-pernyataan tersebut mayoritas responden menjawab setuju. Dengan demikian kemampuan karyawan dalam Produktivitas sangat dibutuhkan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju, bahwa kemampuan karyawan dalam produktivitas sangat dibutuhkan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Dengan demikian kemampuan seorang karyawan harus dipertahankan dan ditingkatkan demi mempermudah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

2) Interpretasi Analisis Data Penelitian

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Menurut Hasibuan (2009:141) “Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu, motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan dan positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Menurut Sutrisno (2009:101) “mengemukakan bahwa produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan ditemukan lebih kecil dari yakni sebesar $1.009 < 2.030$ atau nilai probabilitas yaitu $0,320 > 0,05$, dengan ketentuan diterima dan ditolak, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Hal ini berarti motivasi merupakan salah satu faktor yang harus di perbaiki, dikarenakan motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sebab apabila seorang karyawan yang mendapat motivasi yang tinggi maka akan bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vico W. Rumondor (2013) pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas tetapi tidak signifikan karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,538.

b. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kepemimpinan mutlak diperlukan dimana terjadi hubungan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kenyataannya kepemimpinan dapat mempengaruhi moral, dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan juga memainkan

peranan kritis dalam membantu kelompok atau perorangan untuk mencapai tujuan mereka.

Suatu perusahaan akan meningkatkan produktivitas kerja bila adanya kerja sama dan hubungan baik antara pimpinan dan karyawan. Karena dengan meningkatkan produktivitas karyawan otomatis akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Produktivitas disamakan dengan hasil kerja dari seseorang karyawan. Hasil produktivitas yang dicapai oleh seseorang karyawan haruslah dapat memberi kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan akan datang. Menurut Hasibuan (2010:94) “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan (*input*). Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan ditemukan lebih besar dari yakni sebesar $2.272 > 2.030$ atau nilai probabilitas lebih kecil dari yaitu sebesar $0,030 < 0,05$, dengan ketentuan ditolak dan diterima hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara langsung pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan, jika kepemimpinan semakin

tinggi/baik maka akan tinggi/naik produktivitas kerja karyawan yang ada didalam perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Margareta E. Harimisa pada Pegawai di kantor Kecamatan Sario Kota Manado yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja dimana hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,395 > 1,67$. Mengandung makna bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

c. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi cabang Tuasan Medan yang menyatakan bahwa sudah jelas terbukti pengaruh berpengaruh, dimana berdasarkan hasil uji F didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar 4.224 dengan signifikan 0,023 sementara nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,28. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya suatu Motivasi yang tinggi dan Kepemimpinan yang baik didalam perusahaan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

Dari hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya nilai *R Square* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,199. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan Kpemimpinan (X2) dalam menjelaskan varians dari variabel Produktivitas (Y) sangat terbatas. Artinya motivasi (X1) dan Kpemimpinan (X2) hanya dapat mempengaruhi Produktivitas (Y) sebesar 19,9%

sedangkan sisanya sebesar 80,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian ini menerima hipotesis yakni motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dalam penelitian ini, peneliti menguji apakah Motivasi dan Kepemimpinan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Penelitian ini mengambil 37 sampel responden karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengujian membuktikan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini dapat terlihat dari nilai signifikan $0,320 > 0,05$ dan nilai $1.009 < 2.030$. Yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima dan ditolak.
- 2) Pengujian membuktikan bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini dapat terlihat dari nilai signifikan $0,030 < 0,05$ dan nilai $2.272 > 2.030$. Yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini (ditolak dan (diterima).
- 3) Berdasarkan hasil uji signifikan simultan (F), maka didapat nilai $4,224$ dan tingkat signifikansi $0,023$, sedangkan pada tingkat kepercayaan ($0,05$) adalah $3,28$. Oleh karena nilai $>$ pada tingkat signifikansinya $0,023 < 0,05$, menunjukkan bahwa secara simultan antara motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian yang dilaksanakan penulis pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan mengenai Pengaruh Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), maka penulis mencoba memberikan beberapa saran untuk kantor ini. Adapun saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

- 1) Pemberian motivasi kepada karyawan harus lebih ditingkatkan lagi agar motivasi yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankannya.
- 2) Kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin yang dimilikinya dapat menggerakkan, membimbing, mempengaruhi dan mengawasi bawahannya untuk berfikir dan bertindak sehingga dapat memberikan sumbangsih yang nyata dalam rangka melaksanakan tugasnya demi pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan
- 3) Perusahaan dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ada didalam perusahaan dengan memberikan sebuah motivasi agar seorang karyawan dapat lebih meningkat hasil kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini. 2011. *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. Edisi Pertama. Medan: Madenatera
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*. Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan Ketujuh, Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Juliandi, Azuar, Irfan, dan Manurung. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Kedua, Medan: Umsu Press.
- Kartono. 2014. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas, Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Margareta, Harimisa E. 2013. *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dikantor Camat Sario Kota Manado* . Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. 2011. *Manajemen dan Lembaga Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit.
- Siswanto. 2011. *Pengantar Manajemen*. Cetakn ketujuh. Jakarta:PT.Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeda.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik penelitian)*. Cetakn Pertama, Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakn Kesebelas. Bandung : PT. Remaja Rosdah Karya Bandung.
- Sutisna. 2007. *Manajemen*. Jakarta : Jaya Sakti.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, George R. 2009. *Prinsip –Prinsip Manajemen*, Cetakn Kesepuluh, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi III. Jakarta : Bumi Aksara
- Vico, Rumondor W. 2013. *Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : RINI ANDRIANI
Tempat/Tanggal Lahir : Pulo Tarutung/05-11-1994
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Sei Sikambing Lr Balai Desa No. 15
No Handphone : 0823 0410 5125

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Tarimen
Nama Ibu : Sri Mugiati
Alamat : Pulo Tarutung II

Riwayat Pendidikan

1. SD NEGERI 117513 PULO TARUTUNG II : Tahun 2001–2007
2. SMP MUHAMMADIYAH-24 AEK KANOPAN : Tahun 2007-2010
3. SMK MUHAMMADIYAH-03 AEK KANOPAN : Tahun 2010-2013
4. Tercatat sebagai Mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Pada Tahun 2013-2017

Demikian daftar riwayat hidup saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dimaklumi.

Medan, Maret 2017

RINI ANDRIANI