

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen**



Oleh:

**N a m a : BAGUS PRAKOSO
N P M : 13015160343
Program Studi : MANAJEMEN**

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

ABSTRAK

BAGUS PRAKOSO 13015160336, “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara, 2017, Skripsi”.

Dalam Penelitian ini penulis ingin mengetahui tentang pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara. Populasi dan sampel penelitian ini adalah semua pegawai yang terdapat pada Kanwil DJKN SUMUT berjumlah 55 orang. Teknik pengumpulan data yang penulis digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, studi dokumentasi, dan angket (Questioner). Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan, pengujian regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh Motivasi (X1) terhadap Produktivitas (Y) ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,586 > 2,005$, dengan probabilitas $sig < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis H_0 ditolak H_a diterima dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Kemudian tidak adanya pengaruh variabel kepemimpinan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) ditunjukkan oleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,780 < 2,005$, dengan probabilitas $sig > 0,081 > 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis H_a ditolak H_0 diterima dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Kata Kunci : Motivasi, Kepemimpinan, dan Produktivitas Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan waktu dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S-1 (Strata Satu) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara”**.

Selama penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dan masukan yang sangat berharga dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu sudah selayaknya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Yudi Prasetyo dan Ibunda Suwartik Sembiring yang telah membesarkan, mengasuh, mendidik, dan memberikan dukungan secara moril maupun materil yang diberikan kepada penulis, serta Adinda Naufal Pradipta yang selalu menjadi penyemangat bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi 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 Januri, SE., MM., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE., M.Si , selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen SE.,M.Si selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Hanifah Yasin SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu dalam penyelesaian Proposal skripsi ini melalui bimbingan-bimbingannya.
9. Seluruh Pegawai Biro Administrasi Manajemen dan seluruh Staf Pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak dan Ibu, selaku kepala bidang serta Pegawai-pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara yang telah membantu dan mengarahkan penulis.
11. Kepada sahabat tersayang Ajie, Dini, Rina, Rasyid, Riska, Riyan, Teguh, Tiwi dan Yasi yang telah memberi dorongan semangat dan bantuannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Serta teman-teman seperjuangan kelas F Manajemen Pagi stambuk 2013 yang namanya tidak mungkin disebutkan satu persatu terima kasih untuk seluruh dukungannya terhadap penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, karena masih banyak kekurangan baik dari segi ilmu maupun susunan bahasanya serta

penulisannya. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca serta semua pihak yang membutuhkannya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, April 2017

Penulis

BAGUS PRAKOSO

NPM : 1305160343

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Produktivitas Kerja	7
a. Pengertian Produktivitas	7
b. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	8
c. Peran Penting Produktivitas	12
d. Indikator Produktivitas	13
2. Kepemimpinan	15
a. Pengertian Kepemimpinan	15
b. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	16
c. Peran Penting Kepemimpinan	17
d. Indikator Kepemimpinan	17
3. Motivasi	19
a. Pengertian Motivasi	19
b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	20

c. Peran Penting Motivasi	23
d. Indikator Motivasi	24
B. Kerangka Konseptual	26
C. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Definisi Operasional	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
D. Populasi dan Sampel.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	38
G. Teknik Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Hasil Penelitian	50
1. Dekripsi Hasil Penelitian	50
2. Deskripsi Karakteristik Responden	51
3. Dekripsi Variabel Penelitian	54
4. Teknik Analisis Data	60
5. Pengujian Hipotesis	66
6. Koefisien Determinasi	71
B. Pembahasan	73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
--	-----------

A. Kesimpulan	76
---------------------	----

B. Saran.....	77
---------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	27
Gambar II.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja.....	28
Gambar II.3 Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja	29
Gambar II.4 Paradigma Penelitian	29
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis T.....	46
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F.....	48
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas.....	61
Gambar IV.2 Hasil Uji Normalitas Data	62
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas.....	64
Gambar IV.4 Kriteria Uji T Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja	67
Gambar IV.5 Kriteria Uji T Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas	68
Gambar IV.6 Kriteria Uji F	71

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Produktivitas Kerja	32
Tabel III.2 Indikator Kepemimpinan	33
Tabel III.3 Indikator Motivasi	34
Tabel III.4 Rencana Waktu Penelitian	35
Tabel III.5 Skala Likert	38
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Intrumen Produktivitas (Y).....	40
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Intrumen Kepemimpinan (X2).....	40
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Intrumen Motivasi (X1).....	41
Tabel III.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Y, X2, X1	43
Tabel IV.1 Skala Likert	50
Tabel IV.2 Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel IV.3 Berdasarkan Usia	52
Tabel IV.4 Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel IV.5 Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel IV.6 Skor Angket Variabel Produktivitas Kerja	54

Tabel IV.7 Skor Angket Variabel Kepemimpinan.....	56
Tabel IV.8 Skor Angket Variabel Motivasi.....	58
Tabel IV.9 Multikolinearitas.....	63
Tabel IV.10 Hasil Regresi Linier berganda.....	65
Tabel IV.11 Uji T Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja	67
Tabel IV.12 Uji T Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	68
Tabel IV.13 Uji F	70
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi.....	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta memegang perananan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi maupun target kerja yang telah ditetapkan sebelumnya sangatlah penting bagi suatu instansi maupun perusahaan. Suatu organisasi dikatakan produktif apabila mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah. Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2009, hal. 100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di perusahaan. 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, hal. 100).

Menurut Ravianto dalam Sutrisno (2009, hal. 102) produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

Selain meningkatkan produktivitas kerja pegawai hal lain yang harus diperhatikan setiap pegawai adalah tingkat motivasi. Seperti diketahui motivasi merupakan dorongan dari dalam diri manusia untuk melakukan tindakan dalam usaha memenuhi kebutuhan, keinginan dan tujuannya, hal ini dipengaruhi juga oleh faktor eksternal. Untuk meningkatkan motivasi pegawainya seorang pimpinan dapat melakukan banyak hal antara lain dengan jalan memberikan fasilitas kerja yang lebih baik, kenaikan gaji, kesempatan promosi dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawainya.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan dalam Sutrisno, 2009, hal. 110)

Hal penting lain dalam mewujudkan tujuan organisasi adalah peran pemimpin. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Kualitas seorang pimpinan sangat diperlukan, karena hanya pemimpin berkemampuan unggul saja yang mampu menggerakkan pegawainya sehingga bisa bekerja lebih efektif dan efisien.

Definisi Kepemimpinan menurut Stogdill dalam Noor (2011, hal. 278) ialah fokus dari proses kelompok, penerimaan kepribadian seseorang, seni mempengaruhi perilaku, alat untuk mempengaruhi perilaku, suatu tindakan perilaku, bentuk dari ajakan (persuasi), bentuk dari relasi yang kuat, alat untuk mencapai tujuan, akibat dari interaksi, peranan yang diferensial, dan pembuat struktur.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara merupakan instansi milik pemerintah dibawah naungan Kementerian Keuangan yang mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis dibidang kekayaan negara, piutang negara, dan lelang khususnya yang ada dalam wilayah sumatera utara.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan di Kanwil DJKN Sumut penulis menemukan fenomena masih banyaknya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan mereka dapat dilihat dari terlalu sering mengerjakan hal di luar pekerjaan atau sedang tidak berada di tempat sewaktu jam kerja hal ini mengindikasikan kurangnya dorongan dari dalam diri pegawai untuk melaksanakan kewajibannya. Hal lainnya yang penulis temukan adalah kurangnya perhatian pemimpin ke pada bawahan pada saat bekerja, ini bisa saja menjadi penyebab turunnya produktivitas pegawai.

Penulis merasa bahwa produktivitas layak di teliti pada pegawai negeri sipil yang ada di Kanwil DJKN Sumut hal ini diperkuat oleh pendapat dari Wibowo

(2014, hal. 96-97) yang mengemukakan bahwa banyak kesalahan pengertian dalam mengartikan produktivitas kerja salah satunya adalah produktivitas hanya dapat diaplikasikan untuk produksi. Namun, dalam kenyataannya, produktivitas relevan dengan setiap organisasi atau sistem, termasuk dalam bidang jasa. Jadi penulis merasa yakin meneliti masalah produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kanwil DJKN Sumut.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya, maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu :

1. Kurangnya kemauan, kerelaan dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan kewajiban. Menandakan kurangnya motivasi pegawai.
2. Pempimpin yang kurang memberikan perhatiannya kepada bawahan pada saat bekerja.
3. Menurunnya produktivitas kerja pegawai.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan seorang penulis dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis serta untuk menghindari ketidakjelasan dalam pembahasan maka penulis hanya membatasi masalah tentang motivasi dan kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dibatasi sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara ?
- b. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara.

- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peneliti dalam menambah wawasan tentang mempelajari motivasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai.

b. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk instansi terutama dalam mengatasi masalah yang berhubungan dengan motivasi dan kepemimpinan yang terjadi.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan bahan referensi bacaan serta perbandingan bagi peneliti yang lain dalam melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel penelitian yang lebih luas lagi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Produktivitas merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dengan standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Banyak orang mencampuradukkan pengertian produktivitas dengan produksi, sehingga perbedaan produktivitas dan produksi sulit dipahami secara jelas. Produksi atau hasil produksi dinyatakan sebagai bilangan yang bukan rasio dan berdimensi satu. Untuk memperjelas pengertian produktivitas kerja penulis mengutip pendapat para ahli, yaitu :

Sutrisno (2009, hal.99) menyatakan bahwa Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan

sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Sedangkan, Blecher dalam Wibowo (2014, hal.93) mengatakan produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa produktivitas merupakan ukuran tentang seberapa baik suatu sistem operasi berfungsi dan indikator efisiensi dan daya saing dari suatu perusahaan atau instansi. Produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan yang merupakan ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Semakin besar nilai angka rasio semakin besar efisiensi.

Suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah. Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi. Banyak cara yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya seperti dengan meningkatkan keluaran, menurunkan masukan atau keduanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang pegawai, faktor-faktor tersebut dapat berasal dari dalam maupun luar instansi serta diri

pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Tiffin dan Cormick dalam Sutrisno (2010, hal. 210) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu :

- 1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelemahan, dan motivasi.
- 2) Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Secara garis besar, jenis-jenis produktivitas kerja menurut sutisna (2007, hal. 25) adalah :

1) Kualitas kerja

Manusia yang mempunyai sumber daya manusia dan merupakan elemen penting dalam melaksanakan pekerjaan. Agar pegawai memiliki kualitas pekerjaan yang tinggi maka strategi yang dilakukan yaitu dengan perencanaan, pengawasan, evaluasi dan pengembangan sumber daya manusia agar bertambah tinggi kualitas kerjanya dan baik juga etos kerjanya.

2) Waktu kerja

Rasa tanggung jawab terhadap waktu kerja pada pekerjaan yang kita lakukan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan,

apabila dalam melakukan pekerjaan lebih cepat dalam penggunaan waktunya maka waktu kerja tersebut dikatakan baik. Hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

3) Faktor manajerial

Prilaku pemimpin sering disebut dengan gaya kepemimpinan (*style of leadership*) yaitu pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan tertentu. Jika seorang pemimpin dapat memimpin pegawainya dengan baik, maka pegawai akan lebih termotivasi untuk berprestasi, sebab mereka menjadikan pemimpinnya sebagai contoh prilaku. Jadi seorang pemimpin yang benar-benar efektif adalah pimpinan yang dapat memotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.

4) Keadaan fisik

Salah satu tugas pimpinan adalah berusaha mempertahankan kesehatan para pegawainya, menyangkut kesehatan jasmani maupun rohani. Kesehatan pegawai bisa tertanggung karena penyakit, stres, ataupun ketegangan pikiran maupun karena kecelakaan. Kesehatan fisik maupun mental pegawai yang sangat buruk bisa mengakibatkan kecendrungan tingkat absensi yang tinggi dan rendahnya tingkat produktivitas kerja dan sebaiknya pegawai yang memiliki kondisi prima dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Untuk itu gizi setiap pegawai perlu ditingkatkan karena hal ini besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai.

5) Peralatan yang digunakan

Pimpinan instansi harus memperhatikan pegawainya dalam melaksanakan tugas sehari-hari dengan peralatan yang ada. Peralatan yang digunakan adalah peralatan yang mempunyai efek sangat penting dalam meningkatkan kualitas pekerjaan. Penggunaan peralatan yang modern dapat menghindari pemborosan waktu dan tenaga.

6) Komunikasi

Komunikasi sangat penting dalam melakukan hal apa saja agar menjadi muda dan cepat apalagi di dalam suatu organisasi. Komunikasi yang baik bagi organisasi yaitu komunikasi yang mempunyai gaya vertikal (komunikasi antara atasan dan bawahan yang baik) dan horizontal (komunikasi antara sesama atasan dan sesama bawahan yang baik). Dengan adanya komunikasi secara vertikal dan horizontal yang sangat baik dan sehat maka tingkat produktivitas kerja semakin tinggi.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses penyelesaian pekerjaan, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

c. Peran Penting Produktivitas Kerja

Peranan produktivitas kerja dapat memberikan dampak pada kemampuan suatu organisasi dalam menghasilkan sesuatu. Oleh sebab itu produktivitas kerja dapat menunjang pencapaian tujuan dalam organisasi.

Sutrisno (2009, hal, 104) mengemukakan bahwa Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Sedangkan, menurut Sarjana dalam jurnal perkotaan (2012) mengemukakan bahwa Produktivitas merupakan hal yang berpengaruh dalam suatu organisasi baik yang memiliki latar belakang di bidang jasa maupun bidang produksi. Adanya produktivitas yang memadai akan dapat membantu upaya mengembangkan suatu usaha. Produktivitas merupakan ukuran kasar yang menyangkut efektifitas pemanfaatan sumber-sumber produktif yang sangat penting.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Melalui pemberdayaan sumber-sumber daya dalam organisasi dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga tujuan-tujuan organisasi tercapai.

d. Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui seberapa besar produktivitas kerja pegawai terhadap organisasi dapat dilihat dari beberapa indikator-indikator yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli berikut ini :

Sutrisno (2009, hal. 104) mengemukakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1) Kemampuan.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya ke pada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja.

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

4) Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi yang lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi.

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

Dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator produktivitas kerja yang telah dikemukakan para ahli menjadi tolak ukur seberapa besar produktivitas kerja yang dihasilkan untuk organisasi atau instansi.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dari bentuk apa kelompok manusia tersebut dibentuk.

Para ahli manajemen bannyak mengemukakan pendapat tentang pengertian kepemimpinan, seperti pendapat dari Anoraga dalam Sutrisno (2009, hal. 214), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-oran agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Sanusi dalam Usman (2011, hal. 280) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah penyatupaduan dari kemampuan, cita-cita, dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan dan mengelola rumah tangga keluarga maupun organisasi atau rumah tangga negara.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi, mengatur dan mengendalikan orang lain untuk melakukan sesuatu secara sadar dengan cara komunikasi baik komunikasi secara langsung maupun tidak langsung. Dapat juga dikatakan bahwa kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya yang dikemukakan oleh ahli berikut ini :

McGregor, Linkert, Blake dan Mouton dalam Noor (2013, hal.183) mendukung nilai partisipasi kepemimpinan dalam memperbaiki efektivitas organisasi. Perhatian terhadap gaya kepemimpinan manajer yang mengerti tentang kebutuhan dan harapan individu di tempat kerja, juga merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu :

- 1) Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna.
- 2) Perubahan dalam sistem nilai masyarakat.
- 3) Batas standar pendidikan dan pelatihan.
- 4) Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal.
- 5) Perubahan dalam organisasi kerja.
- 6) Pengaruh dari serikat dagang.
- 7) Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan.
- 8) Peraturan pemerintah.

Dengan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki cukup banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor diatas dapat diketahui didominasi oleh faktor-faktor yang berasal dari eksternal bukan dari diri seorang pemimpin itu sendiri.

c. Peran Penting Kepemimpinan

Dalam organisasi baik itu perusahaan maupun instansi pemerintah peran kepemimpinan cukup besar, karna dengan adanya kepemimpinan pengelolaan suatu organisasi dapat berjalan dengan baik seiring dengan kepemimpinan yang baik pula. Maka dari itu kepemimpinan sangatlah dibutuhkan.

Sutrisno (2009, hal. 213) berpendapat bahwa dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memberikan dampak yang besar bagi suatu organisasi, kepemimpinan dapat dijadikan panduan bagi pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.

d. Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Handoko (2011, hal. 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 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.

Diatas merupakan beberapa indikator yang dikemukakan oleh ahli. Dapat diketahui bahwa kepemimpinan dapat diukur, seberapa besar kepemimpinan seseorang ditentukan oleh seberapa besar kompetensinya, bagaimana cara seorang pemimpin memberdayakan staffnya dan lainnya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi banyak dibicarakan dalam berbagai aspek kehidupan meskipun mempunyai pengertian dasar yang sama, tetapi memiliki definisi yang variatif tergantung pada aspek kehidupan apa motivasi akan diaplikasikan. Biasanya motivasi menyangkut interaksi antara individu dan situasi di lingkungannya. Dengan demikian, setiap manusia memiliki perbedaan dalam dorongan motivasi dasarnya. Variasi dalam tingkatan motivasi di antara individu pada saat yang berbeda akan memiliki nilai motivasi yang berbeda pula.

Menurut pendapat Usman (2011, hal. 250) motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Hasibuan dalam Sutrisno (2009, hal.110) mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Adapun menurut Currie dalam jurnal Perkotaan (2012) motivasi ialah kemauan seseorang untuk melakukan upaya terbaik dalam mencapai tujuan yang dapat memenuhi kebutuhan individu. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan

kemauan menerapkan upaya-upaya yang terbaik ke arah pencapaian tujuan organisasi dan pada waktu yang bersamaan terpenuhi kebutuhan individu.

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi ialah dorongan dan semangat untuk melakukan upaya dalam mencapai tujuan dengan indikator keinginan mencapai tujuan, upaya memenuhi standar dan prosedur, harapan untuk mengembangkan diri, membina hubungan dengan orang lain, serta melaksanakan pekerjaan dengan tekun.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya yang dikemukakan beberapa ahli berikut ini:

Menurut sutrisno (2009, hal. 116) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi;
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana;
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat;

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor itu adalah :

a) Kondisi Lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan.

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) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Adapun menurut Profillidis dalam jurnal Perkotaan (2012) mengemukakan bahwa motivasi disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya tingkat gaji, insentif untuk produktivitas yang lebih tinggi, kepuasan kerja, status dan identitas, lingkungan kerja, tujuan, kesempatan untuk kemajuan, hubungan kerja, kesejahteraan dan fasilitas sosial, apresiasi kinerja dan stabilitas kerja.

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli seperti diatas, faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja seperti tingkat gaji serta pemberian insentif maupun penghargaan atas kinerjanya.

c. Peran Penting Motivasi

Dalam melakukan sesuatu manusia membutuhkan dorongan untuk melakukannya dorongan itu dapat disebut sebagai motivasi, dengan demikian peranan motivasi dalam kehidupan manusia maupun dalam dunia kerja sangatlah penting.

Menurut Usman (2011, hal. 250) mengemukakan bahwa motivasi sangat penting bagi manajer untuk meningkatkan kinerja (*performance*) bawahannya karena kinerja tergantung motivasi, kemampuan, dan lingkungannya. Rumusnya adalah Kinerja (K) = fungsi dari motivasi (m), Kemampuan (k), dan lingkungan (l) atau $K = f(m,k,l)$.

Dengan demikian motivasi memiliki peranan yang sangat penting, sebab motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang, maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan pernah bergerak sedikitpun dari tempatnya berada. Begitupun dalam kehidupan berorganisasi, motivasi organisasi sangat mutlak adanya.

d. Indikator Motivasi

Tolak ukur motivasi tentu berbeda-beda karna setiap individu pegawai berbeda tingkat motivasinya atau bagaimana cara agar pegawai termotivasi, perbedaan ini ada di antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya.

Mangkunegara (2013, hal. 111) menyatakan bahwa motivasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1) Kerja keras.

Kerja keras dapat diartikan sebagai kegiatan yang dikerjakan secara sungguh-sungguh untuk mencapai sasaran yang ingin dicapai. Pegawai yang termotivasi dapat dilihat dari semangat dan usaha keras yang mereka lakukan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2) Orientasi masa depan.

Secara umum orientasi masa depan merupakan gambaran yang dimiliki individu tentang dirinya dalam konteks masa depan. Dalam hal melakukan pekerjaan, pegawai harus mampu merumuskan dan menyusun visi kedepan dengan membagi orientasi jangka pendek, menengah dan jangka panjang.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi.

Pada dasarnya setiap pegawai haruslah memiliki tingkat cita-cita yang tinggi baik untuk dirinya maupun untuk organisasi tempatnya bekerja. Dengan begitu pegawai memiliki dorongan dalam dirinya dalam mewujudkan cita-citanya.

4) Orientasi tugas/sasaran.

Pada saat bekerja pegawai harus selalu berfokus pada pekerjaan yang diberikan dengan berorientasi pada sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

5) Usaha untuk maju.

Pegawai yang baik yang peduli dengan dirinya dan organisasi tempatnya bekerja selalu berfikir untuk maju sehingga dia melakukan usaha-usaha yang nantinya akan menguntungkan baik untuk dirinya sendiri maupun organisasinya.

6) Ketekunan.

Kesungguhan dalam bekerja dengan mendahulukan urusan pekerjaan pada saat jam kerja menandakan ketekunan pegawai. Hal ini sangat penting karena dengan pegawai yang tekun dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dengan waktu yang lebih efisien.

7) Rekan kerja.

Dalam melakukan pekerjaannya pegawai tidak selalu sendiri dalam mengerjakannya selalu ada rekan kerja yang akan membantu menyelesaikan. Rekan kerja yang baik dapat memberi dorongan baginya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai target.

8) Pemanfaatan waktu.

Pemanfaatan waktu yang baik mutlak bagi seorang pegawai yang telah mendapatkan tugas menyelesaikan pekerjaan dengan tidak

menunda-nunda apa yang seharusnya dikerjakan. Dengan begitu target yang telah ditentukan dapat tercapai.

Beberapa indikator di atas menjadi alat hitung termotivasi atau tidaknya seorang pegawai dalam bekerja pada organisasi atau instansi.

B. Kerangka Konseptual

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

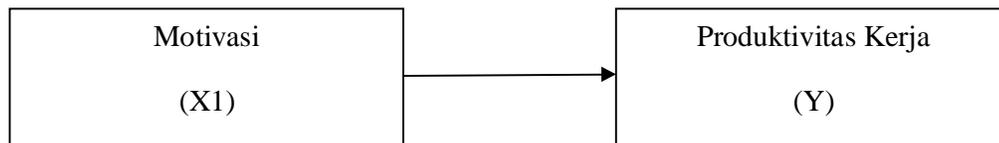
Motivasi dalam organisasi biasanya dikaitkan dengan seberapa besar kerelaan, kemauan dan rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Motivasi adalah proses yang diawali pandangan psikologis yang dapat menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan dan insentif. Aspek penting dalam memahami proses motivasi tergantung pada pengertian serta hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif.

Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2009, hal. 111) Motivasi bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sarjana (2012) mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh langsung secara positif pada produktivitas. Artinya, peningkatan motivasi akan mengakibatkan peningkatan produktivitas. Sarjana menambahkan bahwa produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi dengan cara

menetapkan tujuan pekerjaan yang dapat mendorong semangat kerja pegawai serta menetapkan standar kerja yang menjadi tantangan bagi pegawai.

Kesimpulannya bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai yang ada pada organisasi maupun perusahaan. Dengan motivasi yang baik yang dimiliki oleh pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.



Gambar II.I Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

2) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

Kepemimpinan adalah hasil yang dicapai pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi, dengan indikator menetapkan tujuan yang dicapai, membimbing anggota tim untuk meningkatkan kemampuan, memberikan umpan balik untuk mendorong semangat kerja, mengelola sumber daya secara efisien, memberikan dukungan untuk kelancaran tugas, memberikan contoh bekerja yang baik, dan membantu anggota dalam menyelesaikan masalah.

Menurut hasil penelitian Purnama (2012) mengungkapkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai adalah positif. Selanjutnya Purnama (2012) menambahkan bahwa faktor kepemimpinan yang terdiri dari hubungan antara pemimpin dengan bawahan, struktur tugas dan kewibawaan kedudukan pemimpin dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan seseorang akan meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya.



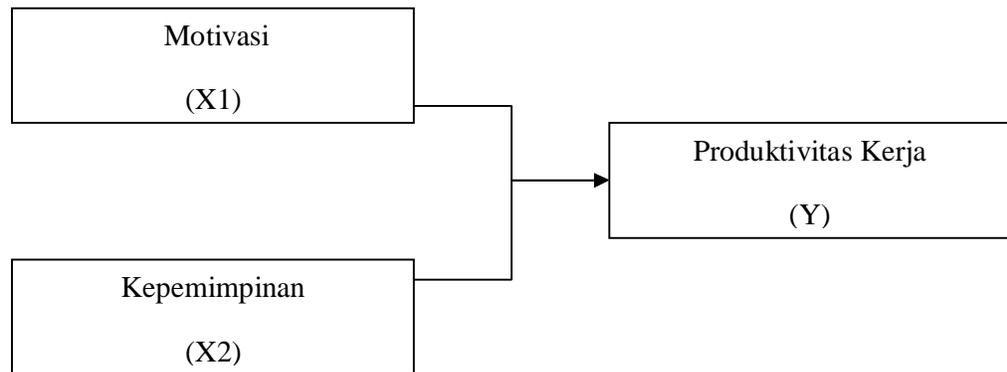
Gambar II.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

3) Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Artinya, motivasi dan kepemimpinan memberikan pengaruh baik bagi pegawai. Agar para pegawai lebih semangat lagi dalam bekerja, peran motivasi dan pemimpin yang diberikan harus ditingkatkan lagi agar para pegawai lebih terdorong lagi dalam melakukan segala pekerjaannya

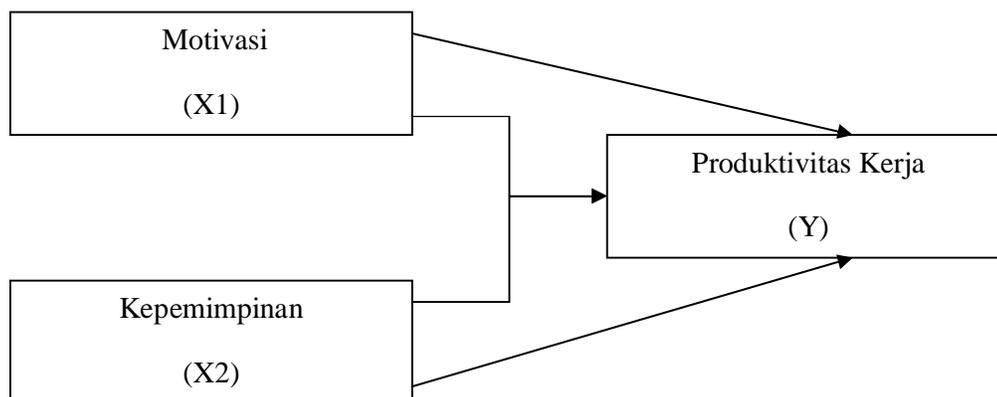
Dari penjelasan diatas pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari kerangka konseptual penelitian.

Hubungan-hubungan tersebut tercermin di dalam gambar II.3 di bawah ini :



Gambar II.3 Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

Paradigma kerangka penelitian ini adalah pengaruh motivasi terhadap produktivitas, pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas dan pengaruh motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Hubungan-hubungan tersebut dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar II.4 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian yang dikemukakan berikut merupakan jawaban sementara terhadap berbagai hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah sebelumnya. Kebenaran hipotesis akan diuji setelah peneliti mengumpulkan data-data yang relevan dengan masalah penelitian ini.

- 1) Adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara.
- 2) Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara.
- 3) Adanya pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Juliandi (2015, hal 12) penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu yang relatif lebih singkat dibanding dengan penelitian kualitatif.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasionalnya adalah :

1. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut Sutrisno (2009, hal. 99) menyatakan bahwa produktivitas

adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Adapun indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

Tabel III.1 Indikator Produktivitas Kerja (Y)

No.	Indikator
1.	Kemampuan
2.	Meningkatkan hasil yang dicapai
3.	Semangat kerja
4.	Pengembangan diri
5.	Mutu
6.	Efisiensi

Sumber : Sutrisno (2009, hal. 104)

2. Kepemimpinan (X2)

Secara umum kepemimpinan merupakan cara seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009, hal. 213-214) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. indikator kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel III.3 Indikator Kepemimpinan (X2)

No.	Indikator
1.	Kemampuan
2.	Kebutuhan
3.	Kecerdasan
4.	Ketegasan
5.	Kepercayaan Diri
6.	Inisiatif

Sumber: Handoko (2012, hal.297)

3. Motivasi (X1)

Motivasi merupakan sebuah dorongan atau rangsangan yang bisa berasal dari diri sendiri maupun dari luar untuk melakukan sesuatu. Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2009, hal. 109) Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Adapun indikator motivasi seagai berikut :

Tabel III.2 Indikator Motivasi (X1)

No.	Indikator
1.	Kerja keras
2.	Orientasi masa depan
3.	Tingkat cita-cita yang tinggi
4.	Orientasi tugas/sasaran
5.	Usaha untuk maju
6.	Ketekunan
7.	Rekan kerja
8.	Pemanfaatan waktu

Sumber: Mangkunegara (2013, hal 111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara. yang beralamat Jl. Pangeran Diponegoro No. 10 A Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada waktu yang direncanakan mulai dari bulan Desember 2016 s/d April 2017. Adapun jelasnya jadwal atau penelitian dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel III.4

Rencana Waktu Penelitian

Kegiatan	Bulan dan Minggu																							
	Desember 2016				Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017				April 2017				Mei 2017			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penelitian	■																							
Pengajuan Judul		■	■																					
Penulisan Proposal				■	■	■	■																	
Bimbingan							■	■																
Seminar									■															
Pengumpulan Data&										■	■	■	■	■	■									
Penyusunan													■	■	■	■	■	■	■					
Pengesahan Skripsi																				■				
Sidang Meja Hijau																					■			

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi (2015 hal, 51) menyatakan bahwa populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumut yang berjumlah 55 orang.

2. Sampel

Juliandi (2015 hal, 51) menyatakan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan peneliti adalah dengan teknik *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2014 hal, 85) menyatakan bahwa *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Jadi sampel jumlah sampel yang diambil oleh peneliti adalah sama dengan jumlah populasi yang ada pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara yaitu sejumlah 55 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data relevan bagi peneliti. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara (Interview)

Wawancara yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak terstruktur.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi instansi seperti sejarah, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di Kanwil DJKN Sumut. Dokumen ini diperlukan untuk mendukung pembahasan didalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Angket (*Quesioner*)

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabannya, dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *Checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5(lima) opsi yaitu:

Tabel III.5

Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Juliandi (2015, hal.70)

F. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrument benar (*valid*) maka hasil pengukuran kemungkinan adalah benar.

Rumus kolerasi

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : (Juliandi dan irfan, 2015 hal.77)

Keterangan:

r : Nilai koefisien korelasi

$\sum x$: Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$: Jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xy$: Jumlah hasil perkalian variabel X dan Y

$(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X

$(\sum x)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel x

$(\sum \gamma^2)$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y

$(\sum \gamma)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y

n : Jumlah pasangan pengamatan Y dan X

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah :

$H_0 : \beta = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

$H_1 : \beta \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $< \alpha$ 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $> \alpha$ 0,05).

Tabel III.6**Hasil Uji Validitas Instrumen Produktivitas (Y)**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.737	0.000<0.05	Valid
2	0.787	0.000<0.05	Valid
3	0.659	0.000<0.05	Valid
4	0.765	0.000<0.05	Valid
5	0.770	0.000<0.05	Valid
6	0.736	0.000<0.05	Valid
7	0.722	0.000<0.05	Valid
8	0.776	0.000<0.05	Valid
9	0.632	0.00<0.05	Valid
10	0.696	0.000<0.05	Valid
11	0.744	0.000<0.05	Valid
12	0.734	0.000<0.05	Valid

Sumber : Data Penelitian diolah (2017)

Dari hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan item 1 sampai dengan item 12 dari variabel produktivitas kerja dinyatakan valid karena taraf signifikan seluruhnya < 0,05.

Tabel III.7**Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X2)**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.672	0.000<0.05	Valid
2	0.831	0.000<0.05	Valid
3	0.719	0.000<0.05	Valid
4	0.756	0.000<0.05	Valid
5	0.760	0.000<0.05	Valid
6	0.825	0.000<0.05	Valid
7	0.832	0.000<0.05	Valid
8	0.852	0.000<0.05	Valid
9	0.780	0.000<0.05	Valid
10	0.779	0.000<0.05	Valid
11	0.822	0.000<0.05	Valid
12	0.833	0.000<0.05	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (2017)

Dari hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan item 1 sampai dengan item 12 dari variabel kepemimpinan dinyatakan valid karena taraf signifikan seluruhnya $< 0,05$.

Tabel III.8

Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X1)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.737	0.000<0.05	Valid
2	0.787	0.000<0.05	Valid
3	0.659	0.000<0.05	Valid
4	0.765	0.000<0.05	Valid
5	0.770	0.000<0.05	Valid
6	0.736	0.000<0.05	Valid
7	0.722	0.000<0.05	Valid
8	0.776	0.000<0.05	Valid
9	0.632	0.000<0.05	Valid
10	0.696	0.000<0.05	Valid
11	0.744	0.000<0.05	Valid
12	0.734	0.000<0.05	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (2017)

Dari hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan item 1 sampai dengan item 12 dari variabel Motivasi dinyatakan valid karena taraf signifikan seluruhnya $< 0,05$.

2. Uji Reabilitas

Reability (reabilitas) merupakan adanya ketepatan data yang di dapat pada waktu kewaktu. Reabilitas berkenan dengan tingkat kendala suatu instrumen penelitian itu. Menurut Azuar (2015, hal.80) pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian menggunakan instrument yang handal dan dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Untuk menghitung reliabilitas questioner, digunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_{1^2}} \right] \quad \text{Sumber: Azuar Juliandi (2015, hal.82)}$$

Keterangan :

- r = Reliabilitas Instrumen
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- k = Banyaknya butir pernyataan
- σ_{1^2} = Varians total

kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 maka instrumen reliabilitas (terpercaya).

Tabel III.8

Hasil Uji Reliabilitas Y, X2 dan X1

Variabel	Nilai Reliabilitas	status
Produktivitas Kerja	0,853	Reliabel
Kepemimpinan	0,942	Reliabel
Motivasi	0,919	Reliabel

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60).

G. Teknik Analisis Data

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

1. Analisis Regresi Linier Berganda

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

$$Y = b + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \quad (\text{Sugiyono 2014, hal 192})$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Pegawai

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Motivasi

X_2 = Kepemimpinan

e = Error

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Menurut Juliandi (2015, 160). Data diuji dengan metode Kolmogrov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal bila nilai (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha$ 0,05).

b. Uji multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen Menurut Juliandi (2015, 161). Data ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Variabel independen dinyatakan terbebas dari masalah multikolinieritas bila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .

c. Uji heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas Menurut Juliandi (2015, hal.161). Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pada grafik Scatterplot.

Bila data menyebar tanpa membentuk pola tertentu dan berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dinyatakan bebas dari masalah multikolinieritas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan hubungan atau terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t. Dengan rumus sebagai berikut:

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

Sugiyono (2014, hal. 187)

Keterangan:

T = nilai t_{hitung}

r = korelasi yang ditemukan

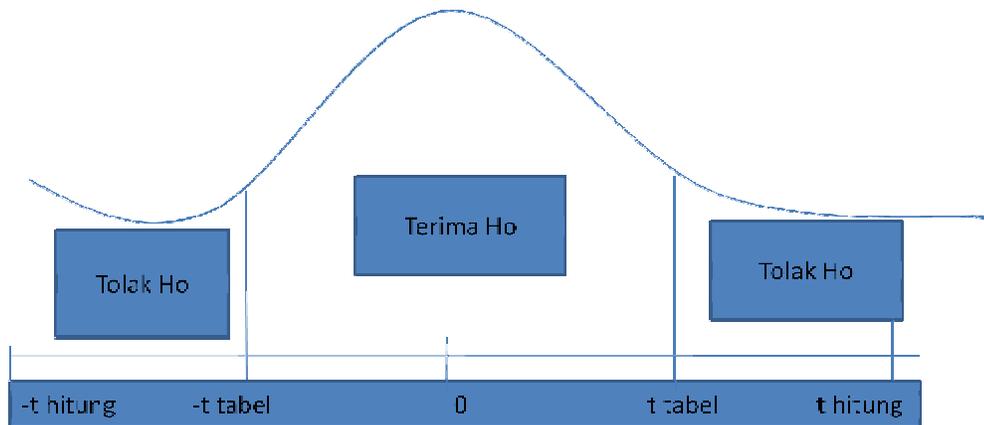
n = jumlah sample

Adapun bentuk pengujinya sebagai berikut:

Ho : $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis T

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Motivasi dan Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.

b. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

Sugiyono (2014, hal.192)

Keterangan:

= Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

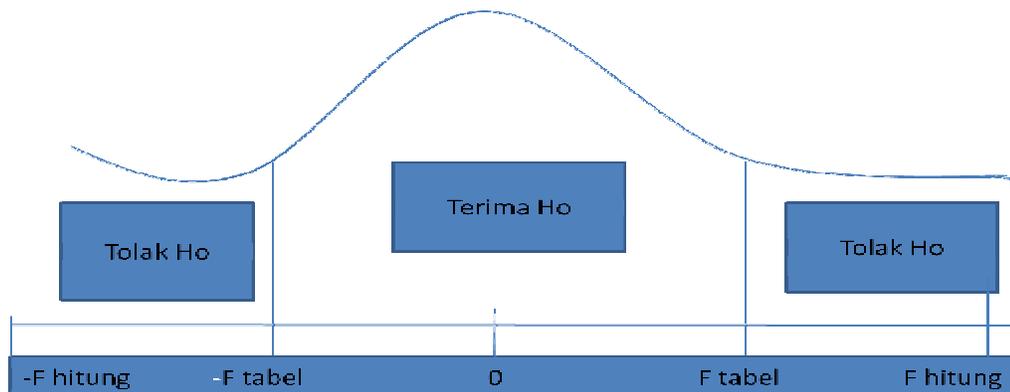
F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Adapun bentuk pengujinya sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar III.2

Kriteria Pengujian Hipotesis F

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Motivasi dan Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar presentasi yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat maka diuji dengan determinasi sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi hasil penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel Y, 12 pernyataan untuk variabel X2, dan 12 pernyataan untuk variabel X1, dimana yang menjadi variabel Y adalah produktivitas kerja, variabel X2 adalah kepemimpinan dan yang menjadi variabel X1 adalah motivasi. Angket yang di sebarakan ini diberikan kepada 55 orang Pegawai sebagai sampel penelitian.

Ketentuan di atas berlaku di dalam menghitung variabel bebas X1 dan X2 (Motivasi dan Kepemimpinan) maupun variabel terikat (Produktivitas Kerja). Penelitian ini menggunakan skala likert.

Tabel IV.1

Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Juliandi (2015, hal.70)

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase jenis kelamin dari 55 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	30	54,5	54,5	54,5
Valid Perempuan	25	45,5	45,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah Penulis (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 30 orang (54,5 %) dan perempuan yaitu sebanyak 25 orang (45,5 %)

b. Kelompok Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 55 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-35 Tahun	13	23,6	23,6	23,6
	36-45 Tahun	18	32,7	32,7	56,4
	>45 Tahun	24	43,6	43,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok umur 21-35 tahun sebanyak 13 orang (23,6%), umur 36-45 tahun sebanyak 18 orang (32,7%), dan umur >45 tahun sebanyak 24 orang (43,6%)

c. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 55 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/S MK	11	20,0	20,0	20,0
	D1-D3	12	21,8	21,8	41,8
	S1-S2	32	58,2	58,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah Penulis (2017)

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang bekerja pada Kanwil DJKN Sumut pada pendidikan SMA/SMK sebanyak 11 orang (20,0%), D1-D3 12 sebanyak 12 orang (21,8%), dan S1-S2 sebanyak 32 orang (58,2%).

d. Masa Kerja

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan masa kerja dari 55 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.5

Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	1	1,8	1,8	1,8
	6-10 Tahun	24	43,6	43,6	45,5
	11-25 Tahun	30	54,5	54,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja pada Kanwil DJKN Sumut pada masa kerja 1-5 tahun 1 orang (1,8%), 6-10 tahun sebanyak 24 orang (43,6%), dan 11-25 tahun sebanyak 30 orang (54,5%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

a. Variabel Produktivitas Kerja

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Produktivitas Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	38.2%	30	54.5%	4	7.3%	0	0%	0	0%	55	100%
2	21	38.2%	30	54.5%	4	7.3%	0	0%	0	0%	55	100%
3	21	38.2%	31	56.4%	4	5.5%	0	0%	0	0%	55	100%
4	17	30.9%	37	67.3%	1	1.8%	0	0%	0	0%	55	100%
5	18	32.7%	36	65.5%	1	1.8%	0	0%	0	0%	55	100%
6	15	27.3%	35	63.6%	5	9.1%	0	0%	0	0%	55	100%
7	23	41.8%	31	56.4%	1	1.8%	0	0%	0	0%	55	100%
8	22	40.0%	24	43.6%	9	16.4%	0	0%	0	0%	55	100%
9	27	41.9%	27	41.9%	1	1.8%	0	0%	0	0%	55	100%
10	28	50.9%	27	49.1%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100%
11	14	25.5%	39	70.9%	2	3.6%	0	0%	0	0%	55	100%
12	19	34.5%	35	63.6%	1	1.8%	0	0%	0	0%	55	100%

Dari tabel diatas diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya selalu mampu dan dapat menyelesaikan tugas saya sesuai dengan target kerja yang dibebankan pimpinan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 54,5 %.
2. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi saya sebagai pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 54,5 %.

3. Jawaban responden tentang saya selalu ingin menyelesaikan tugas saya lebih cepat dari yang ditargetkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 56,4 %.
4. Jawaban responden tentang saya selalu ingin mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih baik, sebagian besar responden menjawab setuju 37 orang atau 67,3 %.
5. Jawaban responden tentang saya selalu bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya, sebagian besar responden menjawab setuju 36 orang atau 65,5 %.
6. Jawaban responden tentang saya selalu mencari inovasi untuk dapat menghasilkan kerja yang lebih baik, sebagian besar responden menjawab setuju 35 orang atau 63,6 %.
7. Jawaban responden tentang saya selalu ingin mengembangkan diri saya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diberikan instansi, sebagian besar responden menjawab setuju 31 orang atau 56,4 %.
8. Jawaban responden tentang saya selalu ingin menambah wawasan saya dengan mengikuti seminar, workshop baik mengenai pekerjaan maupun diluar pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju 24 orang atau 43,6 %.
9. Jawaban responden tentang saya selalu ingin menghasilkan pekerjaan yang bermutu dan memuaskan pimpinan dan perusahaan, responden yang menjawab sangat setuju dan setuju memiliki persentase yang sama yaitu sebanyak 27 orang atau 41,1 %.

10. Jawaban responden tentang saya selalu ingin memberikan hasil kerja yang terbaik dalam aktivitas saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju 28 orang atau 50,9 %.
11. Jawaban responden tentang saya selalu menggunakan peralatan dan perlengkapan kantor sesuai kebutuhan kerja saya, sebagian besar responden menjawab setuju 39 orang atau 70,9 %.
12. Jawaban responden tentang saya selalu ingin menyelesaikan pekerjaan saya secara efektif dan efisien, sebagian besar responden menjawab setuju 35 orang atau 63,6 %.

b. Variabel Kepemimpinan

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	27.3%	28	50.9%	12	21.8%	0	0%	0	0%	55	100%
2	17	30.9%	30	54.5%	7	12.7%	1	1.8%	0	0%	55	100%
3	10	18.2%	35	63.6%	10	18.2%	0	0%	0	0%	55	100%
4	13	23.6%	27	49.1%	14	25.5%	1	1.8%	0	0%	55	100%
5	15	27.3%	38	69.1%	1	1.8%	1	1.8%	0	0%	55	100%
6	9	16.4%	41	74.5%	4	7.3%	1	1.8%	0	0%	55	100%
7	8	14.5%	33	60.0%	12	21.8%	1	1.8%	1	1.8%	55	100%
8	14	25.5%	39	70.9%	2	3.6%	0	0%	0	0%	55	100%
9	12	21.8%	41	74.5%	1	1.8%	1	1.8%	0	0%	55	100%
10	17	30.9%	33	60.0%	4	7.3%	1	1.8%	0	0%	55	100%
11	12	12.8%	39	70.9%	3	5.5%	0	0%	1	1.8%	55	100%
12	10	18.2%	44	80.0%	0	0%	0	0%	1	1.8%	55	100%

Dari tabel diatas diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pimpinan saya memahami tugas dan fungsinya sebagai atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 50,9%.
2. Jawaban responden tentang Pimpinan saya dapat dijadikan teladan dan menguasai pekerjaannya secara baik dan professional, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 54,5%.
3. Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu memberikan target maksimal dalam penyelesaian pekerjaan dan tugas-tugas saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 63,6%.
4. Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu memberikan apresiasi dan penghargaan bagi bawahannya yang berprestasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 49,1%.
5. Jawaban responden tentang pimpinan saya adalah pemimpin yang cerdas dan professional, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 69,1%.
6. Jawaban responden tentang pemimpin saya selalu memiliki kemampuan dalam menyelesaikan setiap permasalahan dalam instansi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 74,5%.
7. Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu berlaku adil, profesional dan proporsional dalam memutuskan sesuatu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 60,0%.

8. Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu memutuskan sesuatu sesuai aturan instansi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 70,9%.
9. Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu percaya diri dan bertanggung jawab terhadap setiap keputusan yang diambilnya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 74,5%.
10. Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu mampu mengukur dan mengolah setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 60,0%.
11. Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu memiliki kreativitas dan ide-ide cemerlang untuk memajukan instansi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 70,9%.
12. Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 80,0%.

c. Variabel Motivasi

Tabel IV.8

Skor Angket untuk Variabel Motivasi

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	29.1%	38	69.1%	1	1.8%	0	0%	0	0%	55	100%
2	19	35.5%	36	65.5%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100%
3	25	45.5%	20	54.5%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100%
4	20	36.4%	29	52.7%	6	10.9%	0	0%	0	0%	55	100%
5	14	25.5%	31	56.4%	10	18.2%	0	0%	0	0%	55	100%

6	15	27.3%	33	60.0%	7	12.7%	0	0%	0	0%	55	100%
7	13	23.6%	38	69.1%	4	7.3%	0	0%	0	0%	55	100%
8	15	27.3%	39	70.9%	1	1.8%	0	0%	0	0%	55	100%
9	16	29.1%	39	70.9%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100%
10	24	24%	30	54.5%	1	1.8%	0	0%	0	0%	55	100%
11	19	19%	34	61.8%	2	3.6%	0	0%	0	0%	55	100%
12	14	14%	36	65.5%	5	9.1%	0	0%	0	0%	55	100%

Dari tabel diatas diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya merasa melakukan pekerjaan dengan kemampuan yang saya miliki, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 69,1%.
2. Jawaban responden tentang saya merasa bersungguh-sungguh dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 65,5%.
3. Jawaban responden tentang saya berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 54,5%.
4. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu berorientasi pada prestasi dan masa depan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 52,7%.
5. Jawaban responden tentang saya merasa karir saya akan berkembang dengan baik di perusahaan ini, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 56,4%.

6. Jawaban responden tentang jenis pekerjaan ini memotivasi untuk menunjukkan diri sebagai pegawai berprestasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 60,0%.
7. Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu memotivasi saya untuk maju dan berprestasi di masa mendatang, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 69,1%.
8. Jawaban responden tentang saya melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yaitu untuk maju, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 70,9%.
9. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya memanfaatkan waktu dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 70,9%.
10. Jawaban responden tentang saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 54,4%.
11. Jawaban responden tentang saya merasa serius dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 61,8%.
12. Jawaban responden tentang saya dapat bekerja secara tim dengan rekan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 65,5%.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan

angka-angka dan menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus di bawah ini:

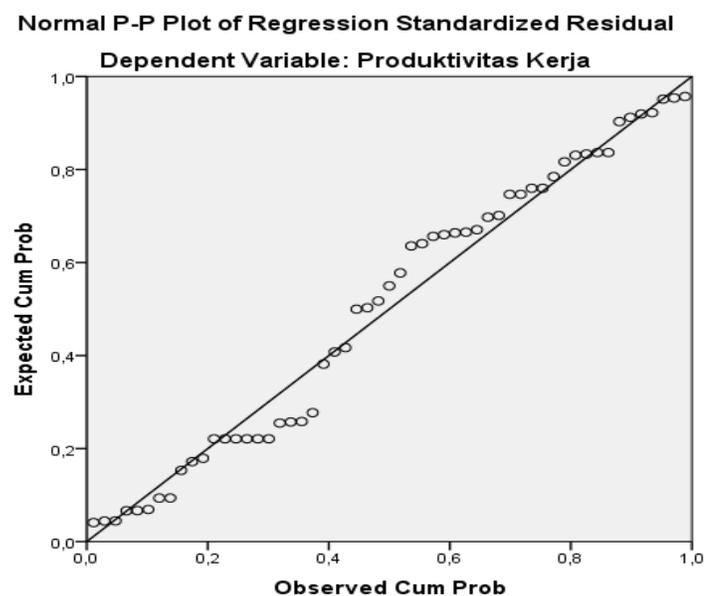
a. **Uji Asumsi Klasik**

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi linier berganda atau dikenal juga BLUES (*Best Linier Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

1) **Uji Normalitas Data**

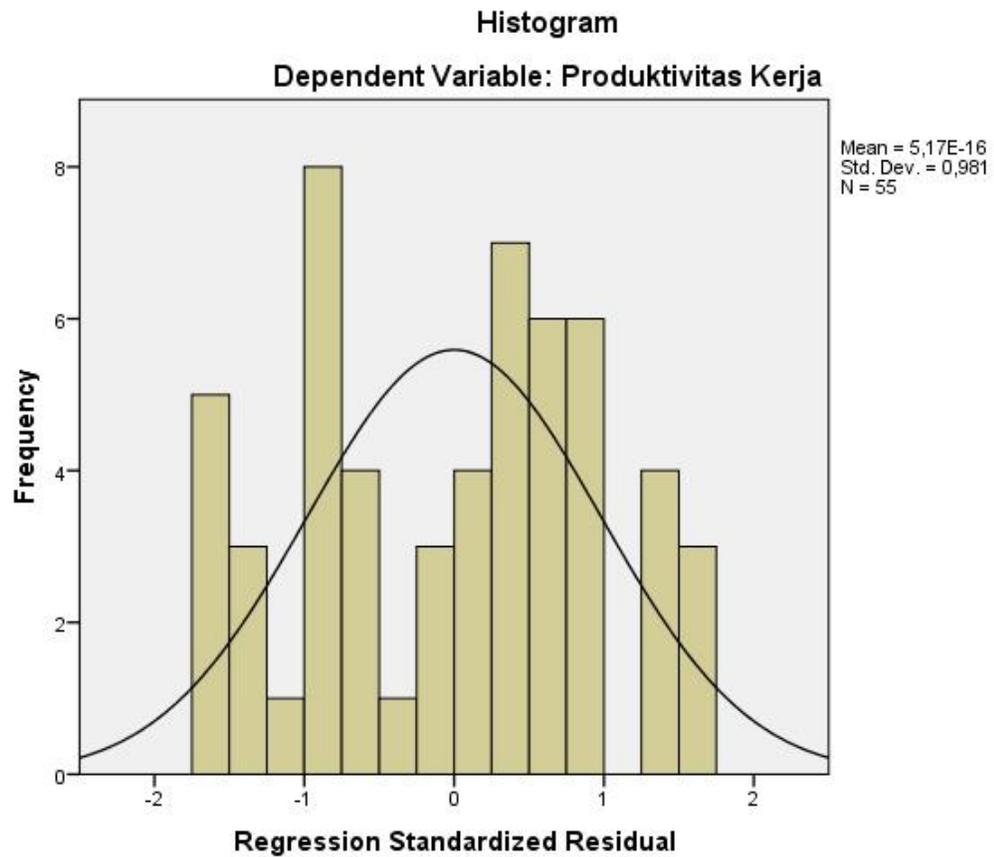
Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan secara normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal mendekati normal. Berikut gambar normal P-P Plot untuk mempelajari uji normalitas:

Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas



Pada gambar IV.1 diatas diketahui bahwa hasil dari pengujian Normalitas data menunjukkan titik-titik data mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi distribusi normal dan layak untuk dianalisis.

Gambar IV.2 Hasil Uji Normalitas Data



Berdasarkan gambar IV.2 diatas diketahui bahwa grafik histogram menunjukkan pola berdistribusi normal, karena kurva memiliki kecenderungan yang berimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan dan kurva berbentuk menyerupai loceng yang hampir sempurna.

2) Multikolinearitas

Uji multikolinear bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian. (*Variance Inflasi Factor/ VIF*) yang melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.9 Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Part	Tolerance	VIF
	1(Constant)	18,609	4,105				4,533	,000
Kepemimpinan	,153	,086	,225	1,780	,081	,163	,525	1,904
Motivasi	,504	,110	,579	4,586	,000	,420	,525	1,904

a. Dependent Variable:
Produktivitas Kerja

Sumber : pengolahan Data (2017)

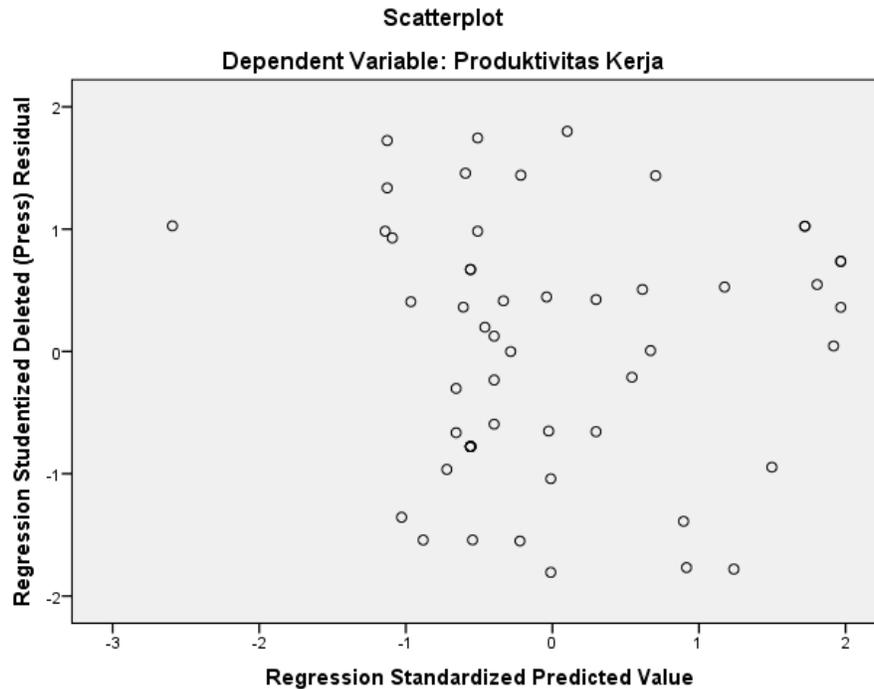
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X2) dan variabel motivasi (X1) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance < 1 , yaitu $0,525 < 1$ atau dengan melihat nilai VIF yang dimana kedua variabel memiliki nilai VIF < 10 yaitu $1,904 < 10$

3) Heterokedatisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu kepengamatan yang lain tetap. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedatisitas dilakukan

dengan melihat pada garfik *Scatterplot*. Bila data menyebar tanpa membentuk pola tertentu dan berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dinyatakan bebas dari masalah heterokedastisitas.

Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas



Gambar *Scatterplot* menunjukkan bahwa titi-titik yang ada menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas. Oleh karena itu, model regresi dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik merupakan persamaan yang telah memenuhi persyaratan dari asumsi klasik serta validitas dan realibilitas. Uji regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, maka

model persamaan regresi berganda dapat digunakan untuk menguji pengaruh antara X1 dan X2 terhadap Y sebagai berikut:

Tabel IV.10 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,609	4,105		4,533	,000
Kepemimpinan	,153	,086	,225	1,780	,081
Motivasi	,504	,110	,579	4,586	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : pengolahan Data (2017)

Dari tabel diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 18,609 + 0,504X_1 + 0,153X_2$$

Keterangan : Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Motivasi

X₂ = Kepemimpinan

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa jika Kepemimpinan naik 100 % maka produktivitas kerja menjadi baik, variabel motivasi dan kepemimpinan mempunyai arah koefisien yang positif terhadap produktivitas pegawai. Koefisien kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,153 yang berarti bahwa jika kepemimpinan semakin baik maka produktivitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan. Begitu juga dengan koefisien motivasi apabila motivasi naik 100% maka produktivitas kerja menjadi baik bertambah 5,04% yang berarti bahwa jika motivasi semakin baik akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kawil DJKN Sumut.

5. Pengujian Hipotesis

a) Uji t (uji parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t.

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

Sumber : Sugiyono (2014:187)

Keterangan:

T = nilai t_{hitung}

r = korelasi yang ditemukan

n = jumlah sample

Dengan taraf signifikan 5 % dan dk = n-2 diperoleh t_{tabel} sebesar 2.005

Ketentuan: Terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Terima H_o jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS 20 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.11 Uji t

Pengaruh Kepemimpinan (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

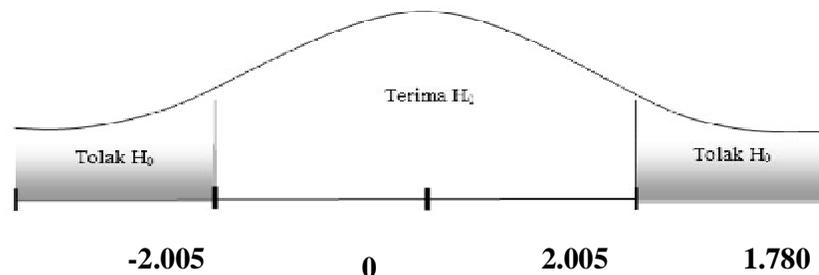
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,609	4,105		4,533	,000
Kepemimpinan	,153	,086	,225	1,780	,081
Motivasi	,504	,110	,579	4,586	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari data diatas dapat diketahui bahwa

$$t_{hitung} = 1.780$$

$$t_{tabel} = 2.005$$



Gambar IV.4 : Kriteria Uji T Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Dari tabel tentang pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai t_{hitung} 1,780 lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} 2,005 dengan nilai sig 0,081 > 0,05 dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a ditolak hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, H_0 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa

kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kanwil DJKN Sumut.

Tabel IV.12
Pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

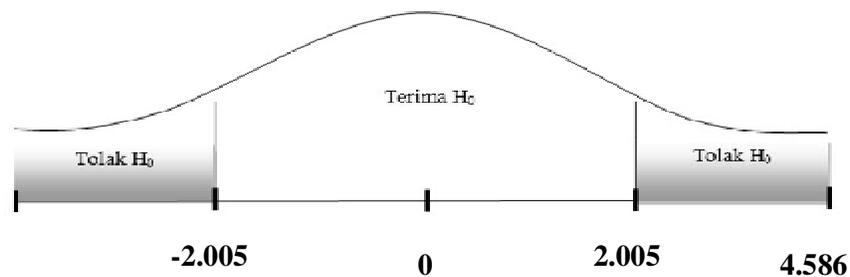
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,609	4,105		4,533	,000
Kepemimpinan	,153	,086	,225	1,780	,081
Motivasi	,504	,110	,579	4,586	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari data diatas dapat diketahui bahwa

$$t_{hitung} = 4.586$$

$$t_{tabel} = 2.005$$



Gambar IV.5 : Kriteria Uji T Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Dari tabel tentang pengaruh komitmen terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} 4,586 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 2,005 dengan nilai sig 0,000 > 0,05 dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kanwil DJKN Sumut.

b) Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya $\text{sig} > 0,005$ maka H_0 diterima

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

Sumber : Sugiyono (2014:192)

Keterangan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Kriteria pengujian:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Motivasi dan Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Tabel IV.13 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	526,004	2	263,002	33,740	,000 ^b
	Residual	405,341	52	7,795		
	Total	931,345	54			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

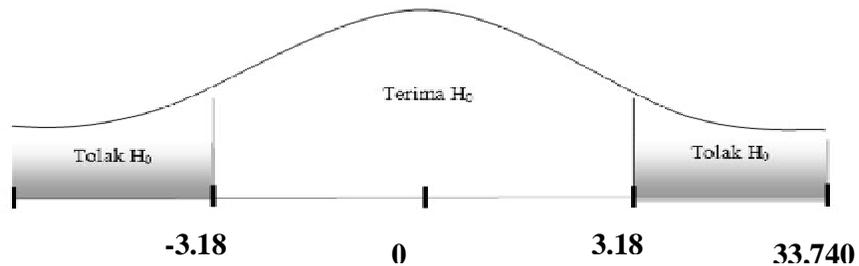
$$F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 55-2-1 = 52 \text{ adalah } 3,18$$

$$F_{\text{hitung}} = 33,740$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,18$$

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar 0,000 sig < dari 0,05 artinya bahwa Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Kanwil DJKN Sumut.

Jika dilihat dari pengaruh variabel besar dengan variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan sederajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah k-1, sehingga diketahui nilai df pembilang 3-1=2, sedangkan nilai df penyebut n-k-1, sehingga diketahui nilai df penyebut 55-2-1= 52 sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,18 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan 33,740>3,18 dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kanwil DJKN Sumut.



Gambar IV.6 : Kriteria Uji F

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel diatas yaitu $33,740 > F_{tabel}$ 3,18 kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima, sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk=n-k-1 = 52$ adalah 3,18. Dari hasil perhitungan SPSS diatas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pegawai .

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara 0-1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical Package for Social Sciences* (SPSS 20). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian. Berikut hasil pengujian statistiknya:

Tabel IV.14 Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,752 ^a	,565	,548	2,792	2,792

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

sumber : pengolahan Data (2017)

Pada tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,565 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Produktivitas Kerja (variabel dependen) dengan Motivasi dan Kepemimpinan (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang sedang yaitu sebesar

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

$$D = 0,565 \times 100\%$$

$$D = 56,5 \%$$

Nilai R Square diatas diketahui adalah 0,565 atau 5,65% menunjukkan sekitar 5,65% variabel Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi Motivasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2), sisanya 4,35% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Motivasi dan Kepemimpinan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

Adapun hasil penelitian yang dilakukan diatas mengenai pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,780 < 2,005$ dan t_{hitung} didaerah tolak H_a sehingga H_o diterima, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kanwil DJKN Sumut.

Kepemimpinan adalah hasil yang dicapai pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi, dengan indikator menetapkan tujuan yang dicapai, membimbing anggota tim untuk meningkatkan kemampuan, memberikan umpan balik untuk mendorong semangat kerja, mengelola sumber daya secara efisien, memberikan dukungan untuk kelancaran tugas, memberikan contoh bekerja yang baik, dan membantu anggota dalam menyelesaikan masalah.

Penelitian ini tidak relevan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Purnama (2012) ia mengungkapkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap produktifitas kerja pegawai adalah positif. Selanjutnya Purnama (2012) menambahkan bahwa faktor kepemimpinan yang terdiri dari hubungan

antara pemimpin dengan bawahan, struktur tugas dan kewibawaan kedudukan pemimpin dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diatas mengenai pengaruh antara budaya kinerja karyawan organisasi terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,586 > 2,005$ dan t_{hitung} berada didaerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak H_a diterima, hal ini menyatakan bahwa Motivasi ada pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Kanwil DJKN Sumut.

Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2009, hal. 111) Motivasi bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Sarjana (2012) yang mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh langsung secara positif pada produktivitas. Artinya, peningkatan motivasi akan mengakibatkan peningkatan produktivitas. Sarjana menambahkan bahwa produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi dengan cara menetapkan tujuan pekerjaan yang dapat mendorong semangat kerja pegawai serta menetapkan standar kerja yang menjadi tantangan bagi pegawai.

3. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diatas adanya pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Dapat dilihat pada nilai F_{hitung} adalah dengan tingkat signifikan 33,740 dan untuk melihat seberapa besar pengaruh Motivasi (X_1) dan Kempemimpinan (X_2) secara bersama-sama terhadap Produktivitas (Y) dilakukan uji determinasi sebesar 0,565 atau sama dengan 5,65% sisanya 4,35% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial , pengolahan data tentang Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di peroleh $t_{hitung} 1,780 < t_{tabel} 2,005$.
Semakin ditingkatkan kepemimpinan pada suatu instansi maka Produktivitas Kerja Pegawai akan semakin meningkat dan tujuan instansi akan tercapai dengan baik.
2. Secara parsial , pengolahan data tentang Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai di peroleh $t_{hitung} 4,586 > t_{tabel} 2,005$.
Semakin meningkatnya motivasi pegawai pada suatu instansi maka Produktivitas Kerja pegawai akan semakin baik dan tujuan instansi akan tercapai dengan lebih baik.
3. Secara simultan diperoleh F_{hitung} adalah $33,740 > F_{tabel} 3,18$ maka secara bersamaan Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pegawai lebih ditingkatkan secara bersamaan agar berjalan sesuai yang di inginkan instansi.
4. Nilai R square diketahui adalah 0,565 atau 56,5% menunjukkan sekitar 56,5% variabel produktivitas kerja di pengaruhi motivasi dan kepemimpinan, sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Untuk kepemimpinan harus lebih diperhatikan dan ditingkatkan peran pemimpin dalam instansi yaitu dengan melihat apa yang pegawai inginkan dan harapkan dari pemimpin sesuai dengan kewajibannya sebagai pemimpin agar tercapainya tujuan organisasi yang lebih baik lagi kedepannya.
2. Untuk motivasi lebih di tingkatkan lagi agar motivasi di dalam instansi lama kelamaan tidak memudar disetiap pegawai agar tercapainya tujuan organisasi untuk kedepannya lagi.
3. Bagi perusahaan hendaklah hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil positif yang berarti jika motivasi dan kepemimpinan ditingkatkan maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat, sehingga perlu dilakukan keputusan untuk meningkatkan motivasi dan kepemimpinan yang baik sehingga nantinya produktivitas kerja yang diharapkan akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani (2012) *Manajemen*. Edisi 2, Cetakan ke duapuluh tiga. Yogyakarta : BPF E.
- Husna Purnama (2012) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel pada CV Mitra Denso di Bandar Lampung*. Jurnal Organisasi dan Manajemen. Vol.2,No:1 (34-35) Maret 2012.
- Juliandi Azuar (2015) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua, Medan ; Penerbit Umsu Press.
- Mangkunegara, A.A (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Margareta E. Harimisa (2013) *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Sario Kota Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 1 No. 4 (2143-2154) Desember 2013.
- Noor Juliansyah (2013) *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Cetakan Pertama, Jakarta : Kencana.
- Sri Sarjana (2012) *Pengaruh Motivasi dan Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Produktivitas pada SMK Negeri 1 Cikarang Barat*. Jurnal Perkotaan. Vol. 4 No. 2 Desember 2012.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-20. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutisna (2007). *Manajemen*. Jakarta: Jaya Sakti
- Sutrisno . E (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana.
- Sutrisno . E (2010) *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Jakarta : Kencana.
- Usman, Husaini (2011) *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Cetakan Ketiga, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Wibowo (2014) *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat, Jakarta : Rajawali Pers.