

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MEDAN DENAI
KOTA MEDAN

Oleh :

MUHAMMAD YASIR

NPM : 1303100131

Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Konsentrasi Administrasi Pembangunan



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2017

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MEDAN DENAI

Oleh :

MUHAMMAD YASIR

NPM : 1303100131

Kemampuan manusia juga dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi pimpinan yang tepat. Dapat dilihat dengan jelas bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sarannya, apabila semua komponen organisasi tersebut berupaya menampilkan kerja yang optimal agar dapat tercapainya produktivitas dan salah satunya dengan motivasi pimpinan yang baik. Namun, masalah yang timbul pada saat pegawai/staf dari organisasi yang sebenarnya memiliki potensi yang baik untuk mengerjakan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya tetapi tidak melaksanakan tugas tersebut dengan baik dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhinya. Dalam penelitian ini penulis akan membahas pengaruh motivasi pimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Medan Denai.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan questioner yaitu pengumpulan data dengan cara penyebaran angket. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Denai yang berjumlah 35 orang, sedangkan sampelnya adalah sejumlah populasi yaitu 35 orang.

Dari hasil penelitian terbukti bahwa tingkat korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) berada pada tingkat sedang, yaitu berada antara 0,400 – 0,799. Hasil perhitungan tersebut menghasilkan $r_{xy} = 0,448$. Dengan melihat r_{tabel} yakni sampel 35 orang dengan taraf signifikan 5 % maka nilai r_{tabel} tersebut 0,334. Hal ini nilai r_{hitung} yang nilainya 0,448 lebih besar dari pada r_{tabel} yakni 0,334, maka dari itu hipotesis alternatif berpengaruh. Tingginya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Sementara dari hasil uji t diperoleh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) 2,879. Dari hasil determinasi diperoleh besarnya persentase antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) 20,07 %, sedangkan hasil prediksi regresi linear antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) diperoleh 21,92.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa motivasi pimpinan sudah baik dalam penerapannya dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Medan Denai. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang selalu termotivasi untuk meningkatkan hasil kerjanya. Adapun perumusan masalah yaitu “Bagaimana Pengaruh Motivasi Pimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Denai”.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Terlebih dahulu saya mengucapkan Alhamdulillah Robbil' Alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang terus menerus memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis skripsi ini dapat terselesaikan. Dan tidak lupa Salawat beriring salam kepada nabi Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari alam kebodohan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan

Adapun judul skripsi ini adalah “ Pengaruh Motivasi Pimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Denai Kota Medan”. Saya menyadari sepenuhnya bahwa hasil dari penelitian ini masih belum sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan saya. Oleh sebab itu dengan senang hati saya menerima kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Saya juga merasa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya uluran tangan dari berbagai pihak yang membantu secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu saya juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Keluarga saya, terkhusus kepada Ayahanda Hasian Ritonga dan Ibunda Darmia Hasibuan yang memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materil yang tiada hentinya.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Drs. Tasrif Syam., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Ibu Nalil Khairiah, S.IP, M.Pd selaku ketua program Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ahmad. Hidayah DLT, Drs, H, M.Si selaku dosen Pembimbing I dan Rafdinal, S.Sos, M.AP Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan, masukan, bimbingan, dan perbaikan-perbaikan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh pegawai beserta staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulisan sampai terselesainya perkuliahan.
7. Hendra Asmilan, S.IP selaku Camat di Kantor Camat Medan Denai Kota Medan yang telah memberikan izin riset kepada penulis dan pegawai staf Kantor Camat Medan Denai Kota Medan.
8. Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada kak Uswatun Hasanah, Holidin Ritonga, yang telah memberikan banyak sekali dukungan kepada penulis baik itu moril maupun materil.
9. Buat teman-teman IAN angkatan 2013 Tyo Nasution, Parlindungan Lubis, Bibi, Wahyu, Irhas Jaya, Aris Munandar, Dewi, Winda, Nurul, Fida, Sella, Ika Dalia Harahap, Nanda Sitepu, Ervi Marlina, Ania Rahmadani, Devi, dan lain-lain yang tidak bisa disebutkan namanya terima kasih semuanya.
10. Buat Orang terdekat saya Mintari putri makasi ya atas dukungannya.

Seiring doa semoga kiranya Allah SWT membalas segala kebaikan yang diberikan kepada penulis serta menyerahkan diri kepada kepada-Nya, serta mengharap ridho-Nya dan segala kerendahan hati penulis menyerahkan karya ilmiah yang jauh dari kesempurnaan dan berharap karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Amin Ya Robbal Alamin.

Medan, April 2017

Penulis

Muhammad Yasir

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	4
D. Sistematika Penulisan	5
BAB II : URAIAN TEORITIS	
A. Motivasi Pimpinan	7
1. Pengertian Motivasi Pimpinan	7
2. Tujuan Motivasi	9
3. Jenis Motivasi	11
4. Prinsip-prinsip Motivasi.....	12
B. Konsepsi Kepemimpinan	13
1. Pengertian Kepemimpinan	13
2. Pengertian Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.....	14
3. Faktor-faktor dalam Mencapai Keberhasilan Suatu Kepemimpinan.....	16
4. Fungsi dan Ciri-ciri Kepemimpinan	16

5. Gaya Kepemimpinan.....	18
6. Tugas dan Fungsi Kepemimpinan	20
C. Produktivitas Kerja	22
1. Pengertian Produktivitas Kerja Pegawai.....	22
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja...	23
D. Hubungan Motivasi Pimpinan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja	24
E. Anggapan Dasar dan Hipotesis.....	25
1. Anggapan Dasar	25
2. Hipotesa	26

BAB III : PERSIAPAN PELAKSANAAN PENELITIAN

A. Metode Penelitian.....	27
B. Definisi Operasional.....	27
C. Populasi dan Sampel	28
1. Populasi.....	28
2. Sampel.....	29
D. Teknik Pengumpulan Data	29
E. Teknik Analisis Data	30
1. Koefisien Korelasi Product Moment.....	30
2. Uji Signifikan (uji).....	31
3. Uji Determinasi.....	31
4. Uji Regresi Linier.....	32
F. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	32

G. Tinjauan Ringkas Objek Penelitian	33
1. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian	33
2. Visi dan Misi Kantor Camat Medan Denai	33
3. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	34
4. Struktur Organisasi Kecamatan Medan Denai	35
5. Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Kecamatan Medan Denai	37
 BAB IV: ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN	
A. Penyajian Data	46
1. Analisis Data yang Berhubungan Dengan Variabel Bebas (X) Motivasi Pimpinan	48
2. Analisis Data yang Berhubungan Dengan Variabel Terikat (Y) Produktivitas Kerja Pegawai	54
B. Pembahasan / Analisis Data.....	60
1. Analisa Variabel Motivasi Pimpinan	60
2. Analisa Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	63
 BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	77
 DAFTAR PUSTAKA	
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Umur.....	47
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Golongan.....	47
Tabel 4.4. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pemimpin Tidak Emosional Dalam Melakukan Pendisiplinan Kerja Pegawai.....	48
Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dalam Melakukan Pendisiplinan Pemimpin Tidak Merendahkan Martabat Pegawainya.....	49
Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pendisiplinan yang Dilakukan Pemimpin Bertujuan Untuk Mendidik Pegawai.....	50
Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tingkat Komunikasi Antara Pimpinan Dan Bawahan Sering Di Terapkan Dalam Lingkungan Kerja.....	50
Tabel 4.8. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tingkat Komunikasi Dapat Melancarkan Pelaksanaan Kerja Yang Dilakukan	51
Tabel 4.9. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tingkat Komunikasi Dapat Meningkatkan Hasil Kerja.....	52
Tabel 4.10. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Apabila Pegawai Sakit Pimpinan Senantiasa Menjenguk	52
Tabel 4.11. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Jika Ada Hajatan Pegawai Pimpinan Menghadiri	53
Tabel 4.12. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Apabila Pegawai Mendapat Masalah Pimpinan Member Jalan Keluar	54
Tabel 4.13. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Melaksanakan Tugas Sesuai Dengan Posisi Yang Dimiliki	54
Tabel 4.14. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja Yang Baik Seperti Yang Diharapkan Instansi.....	55

Tabel 4.15. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Dengan Hasil Kerja Yang Bapak/Ibu Lakukan.....	56
Tabel 4.16. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Perencanaan Kerja Itu Penting.....	56
Tabel 4.17. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Jumlah Dari Hasil Pekerjaan Yang Bapak/Ibu Tangani Selalu Memenuhi Target Yang Ditetapkan.....	57
Tabel 4.18. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Melaksanakan Tugas Jarang Membuat Kesalahan.....	57
Tabel 4.19. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Bapak/Ibu Selalu Tepat Waktu.....	58
Tabel 4.20. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan Yang Dibebankan Oleh Pimpinan Selalu Bapak/Ibu Kerjakan Lebih Cepat Dari Waktu Yang Ditentukan.....	59
Tabel 4.21. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Hasil Pekerjaan Bapak/Ibu, Apakah Sering Mengalami Peningkatan Dari Waktu Sebelumnya.....	59
Tabel 4.22. Tabulasi dan Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X) Motivasi Pimpinan.....	60
Tabel 4.23. Distribusi Frekwensi Jawaban Responden terhadap Variabel Bebas (X).....	63
Tabel 4.24. Tabulasi dan Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y) Produktivitas Kerja.....	63
Tabel 4.25. Distribusi Frekwensi Jawaban Responden terhadap Variabel Terikat (Y).....	66
Tabel 4.26. Perhitungan Nilai Variabel Bebas (X) dan Terikat (Y) untuk Analisis Korelasi Product Moment.....	66
Tabel 4.27. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 : Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Medan Denai.....	36
Gambar 4.1 : Garis Regresi Linear Sederhana	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional mengisyaratkan kepada seluruh elemen masyarakat akan pentingnya meningkatkan produktivitas di segala bidang agar tercapainya pemerataan pembangunan. Keberhasilan sebuah produktivitas kerja juga akan dipengaruhi oleh pengelolaan dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal dan non formal. Dengan meningkatkan produktifitas kerja diharapkan akan tercapainya tujuan dari organisasi serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan dari organisasi tersebut.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi pimpinan di kalangan pegawai. Menurut Hasibuan (2001 : 158), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Manullang (2001 : 45) menyatakan bahwa, pimpinan/pemimpin adalah seorang yang mendapat pengakuan dari masyarakat atau anggota, orang-orang untuk menjalankan kepemimpinan. Motivasi pimpinan adalah suatu keseluruhan proses yang diberikan oleh pimpinan terhadap para bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Motivasi pimpinan timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan atau rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja

pegawai yang tinggi. Produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi oleh sikap mental. Kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkatan *top*, *middle*, maupun *lower*. Apabila orang-orang tersebut diperhatikan secara cermat dan tepat dengan sendirinya organisasi akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat.

Individu-individu tersebut merupakan sumber daya yang tersedia bagi organisasi, dan sumber daya manusia memiliki kemampuan berkembang tanpa batas. Kemampuan manusia juga dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi pimpinan yang tepat. Dapat dilihat dengan jelas bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sarannya, apabila semua komponen organisasi tersebut berupaya menampilkan kerja yang optimal agar dapat tercapainya produktivitas dan salah satunya dengan motivasi pimpinan yang baik. Namun, masalah yang timbul pada saat pegawai/staf dari organisasi yang sebenarnya memiliki potensi yang baik untuk mengerjakan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya tetapi tidak melaksanakan tugas tersebut dengan baik dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhinya.

Kantor Kecamatan Medan Denai merupakan salah satu organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan di daerah Medan. Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja dari pimpinan kepada para pegawai secara profesional.

Hasil pra penelitian yang penulis lakukan di lokasi motivasi pimpinan di kantor Kecamatan Medan Denai kota Medan kurang efektif, karena kurangnya komunikasi antara pimpinan terhadap bawahannya sehingga ditemukan adanya masalah yaitu dimana masih terdapat pegawai yang melaksanakan tugasnya kurang profesional, seperti masih adanya pegawai yang hadir terlambat pada waktu yang telah ditetapkan dan pada jam kerja, pegawai tidak pada posisinya dengan alasan yang tidak jelas, dan pulang kerja sebelum waktu yang ditentukan. Hal ini juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang kurang disiplin dan kurang taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Melihat permasalahan diatas, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan memberikan motivasi dari pimpinan kepada pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Pemberian motivasi pimpinan kepada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu paksaan dan hukuman, imbalan, penghargaan dan pujian. Dengan diberikannya motivasi pimpinan kepada para pegawai dapat menyebabkan pegawai memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja sehingga produktivitas kerjapun dapat meningkat.

Hal inilah yang mendorong penulis untuk meneliti lebih jauh tentang produktivitas kerja pegawai yang salah satunya dipengaruhi oleh motivasi pimpinan para pegawai, dimana dengan membandingkan teori-teori yang berkaitan dengan motivasi pimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk membuat judul **“Pengaruh Motivasi Pimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Medan Denai ”**.

B. Perumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2012 : 28) merumuskan masalah yang baik adalah yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih alternative, tetapi secara implisit mengandung pertanyaan. Dalam penelitian yang paling penting diteliti adalah masalah yang sedang hangat dibicarakan sehingga penelitian bermanfaat untuk banyak orang. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : Bagaimana Pengaruh Motivasi Pimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Denai?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Setiap usaha atau kegiatan tentu mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Adapun tujuan ini adalah :

- a. Untuk mengukur tingkat motivasi pimpinan pada Kantor Kecamatan Medan Denai Kota Medan.
- b. Untuk mengukur tingkat Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Denai Kota Medan.
- c. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh Motivasi Pimpinan terhadap Produktivitas kerja pegawai yang dilakukan di Kantor Kecamatan Medan Denai Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti, bagi instansi pemerintah, dan bagi peneliti selanjutnya. Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti tentang motivasi pimpinan dan Produktivitas kerja pegawai.
- b. Secara praktis, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang mungkin berguna untuk pihak pemerintahan tentang pengaruh motivasi pimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai yang dilakukan di kantor Kecamatan Medan Denai Kota Medan, sebagai acuan dan perbandingan dalam penelitian mengenai objek yang sama di masa yang akan datang.
- c. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan bagi penulis dan memperkaya khazanah penelitian pada bidang kajian pengaruh motivasi pimpinan dan Produktivitas kerja pegawai.

D. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun ke dalam 5 Bab, Dimulai dari :

BAB I :PENDAHULUAN

Pada Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II :URAIAN TEORITIS

Pada Bab ini mengemukakan teori-teori yang berkaitan dengan masalah penelitian dan objek yang diteliti antara lain motivasi pimpinan dan produktivitas kerja serta Anggapan dasar dan Hipotesis.

BAB III : PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode penelitian, populasi dan sampel, depenisi operasional, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, tinjauan ringkas objek penelitian, dan struktur organisasi

BAB IV : ANALISIS HASIL PENELITIAN

Pada Bab ini memuat tentang penyajian data dan pembahasan analisis data.

BAB V : Bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang diteliti.

BAB II

URAIAN TEORITIS

A. Motivasi Pimpinan

1. Pengertian Motivasi Pimpinan

Motivasi mempunyai peranan yang cukup penting bagi setiap unsur pimpinan, dan motivasi juga merupakan suatu hal yang dirasakan sulit oleh para pimpinan. Pimpinan yang menduduki jabatan untuk memberikan motivasi kepada karyawan/pegawainya sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif. Motivasi mempunyai peranan yang penting dalam keefektifan kerja antara pimpinan dan pegawai/karyawan di suatu organisasi.

Pengertian Motivasi menurut Anwar Prabu (2006: 61) adalah Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan Motivasi menurut Malayu Hasibuan (1996: 95) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi, menurut Anwar Prabu (2006: 61) adalah Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Dengan demikian motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang mau bekerja atau bertindak atas suatu hak tertentu. Motivasi biasanya berhubungan dengan kesejahteraan pegawai agar bersedia kerja semaksimal

mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak. Motivasi menuntut pimpinan untuk mengetahui bagaimana member informasi kepada orang-orangnya, bagaimana ia menyediakan waktunya untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi.

Dalam kaitannya dengan pimpinan, Manullang(2001 : 45) menyatakan bahwa, pimpinan/pemimpin adalah seorang yang mendapat pengakuan dari masyarakat atau anggota, orang-orang untuk menjalankan kepemimpinan.

Kartono (2005 : 50) mengungkapkan bahwa,pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan dalam suatu bidang, sehingga dia mampu dan dapat mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas tertentu dari pencapaian satu atau beberapa tujuan. Idealnya seorang pemimpin menjadi pioneer dalam memberikan motivasi terhadap bawahannya.

Berkenaan dengan motivasi dimaksud, Fathoni (2006 : 132) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktifitas dan memberi energy yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi juga sebagai sebuah konteks organisasi, merupakan proses dengan seorang manajer merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya memuaskan keinginan pribadi mereka sendiri.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang pimpinan tidak dapat bekerja sendiri tanpa ada orang lain/bawahannya dan ia harus mempunyai kelebihan atau kemampuan untuk menggerakkan, mengawasi

dan membimbing para bawahan/pegawainya sehingga dapat menggerakkan kearah pencapaian tujuan tertentu.

Motivasi pimpinan adalah suatu keseluruhan proses yang diberikan oleh pimpinan terhadap para bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Dalam member inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan, seorang pimpinan tidak hanya bertindak seperti apa yang dikehendakinya tetapi harus mengetahui dengan cara bagaimana supaya orang lain mau bekerja dengan senang hati.

Terdapat hubungan antara motivasi dengan pimpinan, karena pimpinan yang baik akan memberikan suatu teladan, bimbingan semangat dan intruksi yang baik pula. Meskipun suatu organisasi telah mempunyai rencana baik, tetapi jika orang-orang tidak termotivasi untuk bekerja, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai dengan baik. Sedangkan jika orang-orang tersebut termotivasi maka ia akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

2. Tujuan Motivasi

Sebagai suatu dorongan untuk memacu produktifitas para pegawai, motivasi memiliki beberapa tujuan, yang dijelaskan oleh malayu, Hasibuan (1996 :97) sebagai berikut :

- a. Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- b. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai
- c. Dapat mempertahankan kestabilan pegawai
- d. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- e. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- f. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
- g. Dapat meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- h. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- i. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- j. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

Hal yang perlu yang perlu diperhatikan setiap pimpinan untuk memotivasi bawahan adalah harus dapat memahami, mengamati, mencari penyebab utama, memperhitungkan, mengawasi dan mengarahkan perilaku bawahan sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Wahyusumidjo (1995 : 201) mengatakan bahwa, seorang pimpinan dalam memotivasi bawahan harus memperhatikan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Pimpinan harus berpotensi kepada acuan orang, sebab motivasi untuk bawahan memungkinkan bawahan berptilaku dan berbuat sesuai tingkat kebutuhan yang diharapkan .
- b. Setiap pekerjaan mempunyai segi teknis, ekonomis, sosial dan psikologi. Hal ini harus deperhatikan pimpinan karena masing-masing segi mempunyai daya dorong yang berbeda dalam motivasi.
- c. Setiap pemimpin harus memberikan keteladanan sebanyak mungkin karenabawahan akan memperoleh motivasi dari contoh yang konkrit.
- d. Pimpinan harus dapat mempergunakan keahliannya dalam berbagai bidang dan bersikap realistik.

3. Jenis Motivasi

Menurut Wahyusumidjo (1995 : 201), Motivasi yang dapat digolongkan ke dalam dua jenis yaitu :

- a. Motivasi langsung, Motivasi ini merupakan penggerak kemauan pekerja yang secara langsung diarahkan pada internal motives pekerja dengan memberikan perangsang pada dirinya digolongkan pada dua golongan, yaitu : inisiatif material berupa uang atau jaminan sosial, dan inisiatif non-material berupa pemberian gelar, tanda jasa, pemberian motivasi (kenaikan pangkat/jabatan).
- b. Motivasi tidak langsung, Motivasi jenis ini adalah kegiatan yang mengarah kepada insting internal sendiri (pekerja), Inisiatif yang diberikan kepada pekerja dapat
- c. motivasi serta pemuas kebutuhan individu dalam organisasi : kegiatan motivasi tidak langsung mengarah pada usaha aspirasi individu dengan tujuan organisasi dan pembinaan kondisi organisasi untuk berpartisipasi.

Menurut Heidjrachman (1986 : 204) mengklasifikasin jenis motivasi dalam dua bagian, yaitu :

- a. Motivasi positif, adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.
- b. Motivasi negative, adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah melalui kekuatan-kekuatan.

Dengan melihat pendapat di atas, nampak bahwa motivasi positif merupakan dorongan yang diberikan kepada seorang pegawai yang mempunyai prestasi yang baik di dalam menyelesaikan pekerjaan yang berupa pemberian hadiah. Sedangkan motivasi negatif dalam memotivasi bawahannya dengan mempergunakan kekuatan-kekuatan atau legalitasnya seperti memberi hukuman, sanksi, teguran dan lainnya.

4. Prinsip-prinsip Motivasi

Menurut Moekijat (1992 : 780) menyatakan bahwa untuk membantu memenuhi kebutuhan individu-individu dalam organisasi atau perusahaan, maka seorang pimpinan dalam memotivasi bawahan hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut :

- a. Motif masing-masing orang untuk bekerja berlainan, dan mereka mengharap diberlakukannya sebagai individu-individu.
- b. Kebiasaan emosi sangat penting untuk memahami kelakuan orang-orang akan (*ratio*) kurang begitu penting.
- c. Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan untuk pekerjaan mereka.
- d. Perasaan takut merupakan tenaga penggerak yang kuat, akan tetapi efek negatif dan lama kelamaan hal tersebut berkurang.
- e. Para karyawan ingin melakukan sesuatu yang membuat mereka bangga terhadap apa yang mereka lakukan.
- f. Para karyawan menginginkan pemimpin yang dapat dipercaya dan dapat dihormati.

- g. Para karyawan ingin menggunakan kemampuan yang maksimal dan ingin mendapatkan kepuasan dari kemampuan tersebut.
- h. Dengan memberikan kekurangan atas saran-saran kepada karyawan mengenai persoalan yang ada hubungannya dengan mereka.
- i. Bila sewaktu-waktu para karyawan salah dalam melakukan pekerjaan, mereka ingin kesalahannya tersebut diberitahukan secara cepat
- j. Tindakan-tindakan untuk mengoreksi dinanti oleh karyawan.

B. Konsepsi Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu yang sangat penting bagi setiap orang, sebab dalam kenyataannya kelangsungan hidup suatu organisasi sangat dipengaruhi seorang pimpinan, karena kegiatan dalam organisasi dikerjakan oleh manusia secara bersama-sama sudah tentu membutuhkan kepemimpinan seseorang untuk menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi agar tidak terjadi kekacauan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2001 : 13) mengatakan bahwa, pimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Sementara itu kata kepemimpinan diartikan sebagai gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas, rasional, bertindak konsisten serta berlaku adil dan jujur.

Pemimpin digolongkan dalam dua bagian, menurut Kartono (2005 : 9) yaitu pemimpin formal dan informal. Pemimpin formal adalah orang yang oleh organisasi/lembaga tertentu di tunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya untuk mencapai sasaran organisasi. Sedangkan pemimpin informal adalah orang yang tidak mendapatkan pengangkatan formal sebagai pemimpin, namun karena memiliki kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai orang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok atau masyarakat.

Dijelaskan lagi oleh Kartono (2005 : 33) bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan kelebihan-khususnya kecakapan kelebihan disuatu bidang-sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Jadi pemimpin ialah seseorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir) dan merupakan kebutuhan dari satu situasi sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Dia juga mendapat pengakuan serta dukungan dari bawahannya dan mampu menggerakkan kearah tujuan tertentu.

2. Pengertian Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan suatu hubungan kerjamaanusiawi dengan orang lain yang harus terjalin secara baik. Seorang

pimpinan harus bekerja secara efektif dalam memotivasi orang lain atau bawahannya.

Definisi kepemimpinan, Menurut Rifai (2008 : 2) secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga untuk mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa pengikutnya, pengorganisasian dan aktifitas-aktifitas untuk mencapai sarana, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok dan organisasi.

Menurut Stoner dalam Handoko (1998 : 294), kepemimpinan adalah sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan bagi sekelompok anggota yang saling berhubungan dengan tugasnya.

Beberapa pendapat diatas tentang kepemimpinan, dapat dijelaskan kembali bahwa setiap pemimpin memulai kerja sama sebaliknya mampu membuat para bawahan mencapai hasil yang di tetapkan. Pengaruh pemimpin dalam memberikan dorongan terhadap bawahan untuk mengejar apa yang apa yang dikehendaki pemimpin untuk mewujudkan tercapainya tujuan yang di inginkan. Oleh karena itu kepemimpinan adalah suatu seni bagaimana membuat orang lain mengikuti serangkaian tindakan dalam pencapaian tujuan.

3. Faktor-faktor dalam Mencapai Keberhasilan Suatu Kepemimpinan

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi dalam mencapai keberhasilan dalam suatu kepemimpinan. Menurut Kartono (1994 : 31) factor yang mempengaruhi kepemimpinan itu diantaranya adalah :

- a. Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas, dan legalitas yang memberi wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- b. Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu membenahi atau mengatur orang lain sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- c. Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan kekuatan dan percakapan keterampilan teknis maupun social, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

4. Fungsi dan Ciri-ciri Kepemimpinan

Menurut Davis dalam Syamsi (1994 : 141), fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial karena harus diwujudkan dalam interaksi dalam individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Secara operasional fungsi kepemimpinan dapat di bagi ke dalam :

- a. Fungsi Intruksi. Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah, dimana pemimpin sebagai komunikasi satu arah, dimana pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bilamana, dan dimana perintah itu agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

- b. Fungsi konsultasi. Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, dimana pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, seorang pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang di pimpin yang dinilai mempunyai berbagai bahan yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.
- c. Fungsi partisipasi. Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang di pimpinnya, baik dalam keikut sertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.
- d. Fungsi delegasi. Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang. Membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.
- e. Fungsi pengendalian. Fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Ciri-ciri Kepemimpinan yang efektif menurut Syamsi (1994 : 141) adalah sebagai berikut :

- a. Intelegensi tinggi. Paling tidak tingkatan intelegensi seorang pemimpin harus lebih tinggi daripada bawahannya.
- b. Kematangan jiwa sosial. Pimpinannya biasanya memiliki perasaan atau jiwa yang cukup matang dan mempunyai kepentingan serta prihatin yang cukup besar terhadap bawahannya.

- c. Motivasi terhadap diri dan hasil. Setiap pimpinan senantiasa ingin membereskan segala sesuatu yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Apabila pekerjaan yang satu telah terselesaikan, mereka ingin segera menyelesaikan pekerjaan yang lainnya, Pimpinan tidak menguntungkan diri terhadap dorongan dari luar.
- d. Menjalinkan hubungan kerja manusiawi. Seorang pimpinan harus bekerja secara efektif dengan orang lain atau dengan bawahannya. Ia harus menghargai orang lain, dan menyelesaikan tugasnya, dan harus mempertahankan orang lain.

Istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa lain yaitu *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan di jadikanlah persentase kegiatan-kegiatan (*volunteer*) yang diarahkan ke tujuan tertentu.

Grey dalam Winardi (2000 : 02) mendefinisikan motivasi merupakan sejumlah proses, yaitu bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan tertentu.

5. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola tindakan secara keseluruhan seperti yang di persepsikan para pegawai. Gaya kepemimpinan merupakan filsafat, keterampilan dan sikap mental dalam politik. Gaya kepemimpinan tersebut

berbeda atas dasar motivasi kekuasaan atau orientasi terhadap tugas dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang di kemukakan oleh Evans dan Robert dalam suprianto (1998 : 162) sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan Direksi (*directive leadership*). Disini bawahan mengetahui syaratnya apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi bawahan.
- b. Kepemimpinan Supertif (*supoottive leadership*). Dalam hal ini pemimpin selalu bersedia menjelaskan sebagai teman, mudah didekati dan menunjukkan diri sebagai sahabat sejati bagi bawahan yang mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap bawahan.
- c. Kepemimpinan Partisipatif (*participative leadership*). Pemimpin meminta dan menggunakan saran-saran dari bawahan, tetapi pemimpin masih membuat keputusan-keputusan.
- d. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi (*achievement oriented leadership*). Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berpartisipasi dan pemimpin juga merangsang bawahan untuk mencapai tujuan

Sedangkan gaya kepemimpinan (*leadership style*) yang di kemukakan oleh Gordon (2000 : 162) adalah suatu gaya yabf mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pimpinan dalam melihat situasi. Dengan demikian berdasarkan defenisi

yang dikemukakan diatas, jelaslah adanya suatu kecendrungan bagi pimpinan, sebelum menetapkan tipe kepemimpinan yang dilakukan hendaknya mempertimbangkan dari kemampuan pribadinya dalam melihat gaya yang akan dilaksanakannya. Karena hal ini didasarkan pertimbangan pada objek yang akan di pimpinnya.

Gaya kepemimpinan dapat dibedakan ke dalam dua gaya yang saling berlawanan, yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada *relationship*. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, yaitu gaya kepemimpinan hanya berorientasi pada produk atau hasil. Sedangkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada relationship memfokuskan perhatian kepada orang-orang atau bawahannya yaitu mempertimbangkan kualitas hubungan antara sesama mereka. Gaya ini menerapkan kerjasama bawahan dalam pencapaian tujuan, Dengan cara mengikuti mereka dalam pengambilan keputusan.

6. Tugas dan Fungsi Kepemimpinan

Menurut Riberu (1998 : 13) menyatakan bahwa, ada tiga tugas pokok pemimpin atau disebut dengan tri fungsi kepemimpinan yaitu : “(a) menanggapi situasi terutama dalam organisasi intern maupun ekstern. (b) menilai situasi tersebut. (c) menentukan sikap atau tindakan dalam menghadapi dan mengatasi situasi tersebut”.

Sedangkan Kartono (2005 : 93) menyatakan bahwatugas seorang pemimpin adalah memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi

kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervise/pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa seorang pemimpin bukan saja harus dapat mengetuai atau mengepalai suatu organisasi, namun ia harus dapat pula memberikan motivasi-motivasi atau kualitas kerja kepada bawahannya baik dalam bentuk material maupun spiritual.

Guna memenuhi tugas tersebut, maka pemimpin mempunyai beberapa fungsi sebagaimana di kemukakan oleh Riberu (1998 : 11), sebagai berikut :

- a. Fungsi perencanaan, yaitu seorang pemimpin harus mampu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi dirinya sendiri selaku pemimpin
- b. Fungsi memandang kedepan, yaitu seorang pemimpin harus mampu meramalkan apa yang terjadi dan waspada terhadap segala kemungkinan.
- c. Fungsi pengembangan loyalitas, yaitu seorang pemimpin harus mampu mengembangkan kesetiaan para bawahannya baik kepada pemimpinnya maupun kepada organisasinya, sebab tanpa loyalitas segala sesuatunya tidak akan berjalan lancar.
- d. Fungsi pengawasan terhadap rencana, yaitu seorang pemimpin mengawasi apakah rencana sudah dilaksanakan sebagaimana mestinya sampai tercapai tujuan.
- e. Fungsi pengambilan keputusan, yaitu seorang pemimpin untuk mengambil keputusan yang tepat bukanlah hal yang mudah karena ia membutuhkan suatu kemampuan dan kecakapan tertentu.

C. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja Pegawai

Definisi produksi dengan produktivitas mempunyai arti yang berbeda. Istilah “produksi” lebih mengarah pada penambahan jumlah hasil kerja yang dicapai. Sedangkan “produktivitas” mengandung pengertian adanya perbaikan cara-cara pencapaian produksi walaupun demikian kedua hal ini masih mempunyai hubungan. Hubungan tersebut adalah terlihat bahwa produksi dan produktivitas memerlukan individu sebagai unsur pelaksana.

Banyak para ahli yang telah berhasil menerapkan konteks pengertian produktivitas. Malayu SP Hasibuan (1994: 41) Produktivitas adalah perbandingan antara *out put* (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik dimungkinkan adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Menurut James E. Rosznweigh (1990) Produktivitas adalah Suatu ukuran efisiensi dari proses transformasi organisasi yang mengubah masukan (*input*) menjadi pengeluaran (*output*), produktivitas itu dapat di hasilkan dari 3 sumber primer yaitu teknologi, keahlian manajerial dan usaha dari manusia itu sendiri.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2000: 117) mengatakan, Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber riil yang semakin sedikit. Menurut Blecher (dalam Wibowo, 2007: 241) Produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikualifikasikan dengan membagi

pengeluaran dengan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan mempaiki rasio produktivitas dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah suatu hasil kerja yang membandingkan antara masukan (*input*) dengan keluaran (*output*). Penilaian terhadap produktivitas dapat diukur dengan melalui pelaksanaan kerja yang relatif baik, sikap kerja, disiplin kerja dan tingkat keahlian yang dimiliki. Untuk mengukur tingkat produktivitas pegawai dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas dari pegawai itu sendiri.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas perlu diketahui bahwa adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tersebut yaitu:

- a. Perbaikan Secara Terus Menerus
- b. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan
- c. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia
- d. Kondisi tempat bekerja yang baik
- e. Umpan Balik

Selanjutnya Simanjuntak (1998: 27) mengemukakan faktor-faktor yang besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja ke dalam 3 faktor yaitu:

a. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan Latihan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan trampil / cepat dan tepat

b. Gizi dan Kesehatan

Gizi dan kesehatan yang baik meningkatkan kesehatan dan kebugaran fisik dan mental seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan, semakin baik gizi dan kesehatan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

c. Penghasilan dan jaminan sosial

Penghasilan dan jaminan sosial dalam arti imbalan dan penghargaan dapat menjadi pendorong untuk lebih kuat bekerja atau lebih produktif. Karena hal ini ada kaitannya dengan pemenuhan langsung dengan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan pokok yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

D. Hubungan Motivasi Pimpinan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Produktivitas sangat penting perannya dalam organisasi, karena jika tingkat produktivitasnya tinggi maka tujuan dalam organisasi tersebut akan tercapai. Untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja yang baik, pegawai harus memiliki keterampilan dan produktivitas kerja yang baik. Karena jika pegawai tidak memiliki keterampilan dan produktivitas kerjanya yang baik maka produktivitas kerja tidak akan tercapai.

Untuk meningkatkan produktivitas perlu digunakan faktor-faktor yaitu perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan dan pemberdayaan

sumber daya manusia agar dapat menunjang tercapainya produktivitas di dalam organisasi tersebut.

Ishak dan Hendri (2003: 28) menyatakan manfaat motivasi yang paling utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Adanya motivasi pimpinan diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Para pegawai akan merasa senang akan melakukan kegiatannya karena motivasi pimpinan yang diberikan kepadanya terlaksana dengan baik dan produktivitas kerja dapat meningkat.

Pada dasarnya tingkat motivasi pimpinan itu berbeda. Motivasi pimpinan ini ditentukan oleh kekuatan keinginan dan harapan pegawai yang ingin dicapainya. Seorang pegawai akan termotivasi dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya apabila ada imbalan-imbalan yang diberikan dari atasannya. Bisa berupa dana, penghargaan, piagam dan lain-lain. Seorang pegawai juga akan termotivasi dan meningkatkan produktivitas kerjanya apabila dalam dirinya terdapat keyakinan bahwa keinginan, kebutuhan, harapan dan tujuannya dapat tercapai juga.

E. Anggapan Dasar dan Hipotesis

1. Anggapan Dasar

Anggapan dasar adalah sesuatu yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang akan berfungsi sebagai hal yang digunakan untuk tempat berpijak bagi peneliti di dalam melaksanakan penelitiannya. Anggapan dasar menurut Arikunto (2002 : 58) memberikan pengertian bahwa setelah peneliti menjelaskan

permasalahan dengan jelas, yang dipikir selanjutnya adalah suatu gagasan tentang letak permasalahan dalam hubungan yang lebih luas. Dalam hal ini peneliti harus bisa memberikan beberapa asumsi yang kuat kedudukan permasalahannya. Asumsi yang diberikan tersebut ialah yang dinamakan asumsi dasar atau anggapan dasar.

Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah “Motivasi pimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai”

2. Hipotesa

Hipotesa merupakan salah satu bagian penting dari penelitian. Rumusan masalah hipotesa mengarahkan peneliti untuk memperkecil jangkauan penelitian. Panduan untuk menguji dua atau lebih variabel, mencerminkan imajinasi dan ketajaman pengamatan peneliti dan dapat membantu peneliti dalam menganalisa masalah penelitian. Hipotesa dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Adapun hipotesa yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah “Ada pengaruh motivasi pimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Medan Denai Kota Medan”.

BAB III

PERSIAPAN PELAKSANAAN PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif, yaitu suatu metode yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah dengan cara pengumpulan data-data, dan menganalisis dengan teknik korelasi product moment dan mengadakan interpretasi data sehingga memberikan suatu gambaran tentang suatu keadaan secara objektif berdasarkan teori yang ada.

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur variabel. Defenisi operasional yang dilakukan bertujuan untuk mendeteksi seberapa besar variabel yang terkait dengan variabel pada satu atau lebih variabel lain untuk mempermudah pemahaman dalam membahas penelitian ini.

1. Variabel X (Motivasi Pimpinan)

Motivasi pimpinan adalah suatu keseluruhan dorongan yang diberikan oleh pimpinan terhadap para bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan, yang ditunjukkan kepada setiap pegawai dan berfungsi sebagai pendorong untuk lebih giat bekerja, berdaya guna dan juga dapat menjadi suatu penghargaan terhadap hasil atau prestasi kerja mereka. Dengan motivasi

pimpinandiharapkan terjadi peningkatan prestasi kerja. Adapun yang menjadi indikatornya adalah :

- a. Pendisiplinan
- b. Tingkat Komunikasi.
- c. Penghargaan atas Pelaksanaan Tugas dengan baik.

2. Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu instansi. Adapun yang menjadi indikatornya adalah :

- a. Kualitas hasil kerja
- b. Kuantitas hasil kerja
- c. Waktu dan ketepatan kerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Arikunto (2006 : 108) menyatakan bahwa Populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliti. Apabila seorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dikemukakan bahwa populasi adalah segala sesuatu yang dijadikan subjek penelitian dengan memiliki karakteristik yang sama. Maka populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan

jumlah pegawai pada kantor Kecamatan Medan Denai kota Medan yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.

Arikunto (2012 :120) mengemukakan tentang penarikan sampel penelitian, yaitu untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100, maka dapat diambil 10-15 % atau 20-25 % atau lebih.

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Medan Denai kota Medan yang berjumlah 35 orang sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data Primer

Primer merupakan jenis data penelitian yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan pada pegawai di kantor Kecamatan Medan Denai secara langsung terhadap objek yang diteliti.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Pengumpulan data yang dilakukan melalui pengumpulan bahan kepustakaan yang dapat mendukung data primer. Teknik pengumpulan data sekunder dapat dilakukan dengan cara melakukan studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

E. Teknik Analisis Data

1. Koefisien Korelasi Product Moment

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (x) dan variabel terikat (y), maka penulis menggunakan rumus korelasi product moment dari Karl Pearson yang dikutip oleh Arikunto (2010:317), sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dengan keterangan rumus sebagai berikut :

r_{xy} = nilai koefisien korelasi variabel X dan Y

N = jumlah sampel

XY = Perkalian antara variabel X dan Y

X^2 = Variabel bebas yang telah dikuadratkan

Y^2 = Variabel terikat yang telah dikuadratkan

Untuk mengetahui adanya hubungan atau tinggi rendahnya hubungan atau tinggi rendahnya tingkat hubungan kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi) digunakan penafsiran atau interpretasi dapat dilihat dari interval angka-

angka, untuk itu peneliti menggunakan skala angka menurut Guilford seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Interprestasi Koefisien Product Moment

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

2. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + bX + e \quad \dots\dots\dots\text{Juliandi, Irfan dan Manurung (2014, hal.174)}$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Pegawai

X = Motivasi Pimpinan

a = Konstanta

3. Uji Hipotesis(Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots (\text{Sugiyono, 2010 hal. 250})$$

Keterangan:

t= Nilai t_{hitung}

r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan

n= Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

1) $H_0: r_i=0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

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

Kriteria pengambilan keputusan

$$\alpha = 5\% \text{ df} = n-ks$$

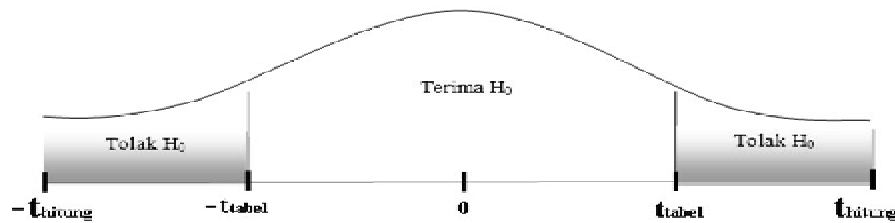
H_0 diterima jika : $t_{\text{table}} < t_{\text{hitung}}$

H_a diterima jika : $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Adapun kriteria dalam penilaian pengujian hipotesis menurut Sugiyono (2012, hal. 87) yaitu :

1) Jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar: 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan:

t_{hitung} = Hasil perhitungan korelasimotivasi pimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai

t_{tabel} = Nilai t dalam tabel t berdasarkan n

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mempengaruhi apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan: D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

F. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian tempat saya meneliti adalah di Kantor Camat Kecamatan Medan Denai Kota Medan, Jl. Pancasila No. 96 Medan. Waktu penelitian dari 1 februari sampai selesai.

G. Tinjauan Ringkas Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

Berdasarkan PP. 35 tahun 1992 tanggal 13 Juli 1992 dan diresmikan Gubernur Sumatera Utara pada tanggal 2 September 1992 Kecamatan Medan Denai terbentuk dari Pemekaran Kecamatan Medan Timur dan dipimpin oleh Camat yang ditugaskan sebagai Kepala Kantor Kecamatan selaku pelaksana amanah/delegasi wewenang dari Kepala Daerah, berdasarkan PP.41 Tahun 2007 tanggal 13 Agustus 2007 dan Perda Walikota Nomor 3 Tahun 2009 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Kecamatan, Kecamatan Medan Denai. Melaksanakan tugas pokok melaksanakan program kegiatan dibidang Pemerintahan, Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat dan Pelayanan Masyarakat.

2. Visi dan Misi Kantor Camat Medan Denai

- a. Visi adalah cara pandang jauh ke depan, kemana instansi pemerintahan harus di bawa agar dapat eksis, antisipatif dan inovatif. Secara umum visi adalah pandangan ideal masa depan yang ingin di wujudkan oleh kantor Kecamatan Medan Denai Kota Medan. Penetapan visi mencerminkan apa yang ingin di

capai, memberikan arah dan fokus strategi yang jelas, berorientasi terhadap masa depan dan selanjutnya diharapkan mampu menumbuhkan komitmen di lingkungan kantor Kecamatan Medan Denai. Visi Kecamatan Medan Denai : “Kecamatan Medan Denai yang nyaman, peduli, berdaya saing serta professional dalam mewujudkan Medan sebagai kota Metropolitan”.

b. Misi adalah sesuatu yang harus di emban atau di laksanakan oleh organisasi sesuai visi yang telah di tetapkan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik. Untuk mencapai visi tersebut, maka Kecamatan Medan Denai menjabarkannya dalam beberapa misi yang akan di laksanakan selama periode berjalan sebagai berikut:

- 1) Memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.
- 2) Meningkatkan profesionalisme aparatur kecamatan.
- 3) Mewujudkan medan sebagai kota Metropolitan yang nyaman, peduli, berdaya saing dan sejahtera.
- 4) Memberdayakan masyarakat yang optimal dalam pembangunan.

3. Gambaran Umum lokasi Penelitian

a. Keadaan geografis

Kecamatan Medan Denai merupakan salah satu Kecamatan di Kota Medan yang mempunyai luas sekitar 9,911 Km². Jarak Kantor Kecamatan ke Kantor Walikota Medan yaitu sekitar 8 Km.

Adapun wilayah Kecamatan Medan Denai mempunyai batas-batas wilayah sebagai berikut:

- Sebelah Utara : Berbatasan dengan Kecamatan Medan Tembung.
- Sebelah Barat : Berbatasan dengan Kecamatan Medan Area.
- Sebelah Timur : Kabupaten Deli Serdang.
- Sebelah Selatan : Kecamatan Medan Amplas.

b) Keadaan Penduduk

Penduduk Kecamatan Medan Denai berjumlah 184.648 jiwa, terdiri dari laki-laki **91.005** jiwa dan perempuan sekitar **93.643** jiwa yang berdomisi pada 6 (enam) kelurahan yang ada. Populasi penduduk tersebut dapat dirinci sesuai dengan komposisi menurut agama yang diasnut, dimana penganut agama terbanyak adalah Islam yang mencapai 127.628 jiwa (68,5%). Urutan berikutnya adalah pemeluk agama Protestan sebanyak 43.555 jiwa (23,4%). Dari penduduk menurut agama tadi apabila dilihat dari etnisnya maka suku terbanyak adalah suku Batak berjumlah 77.264 orang (41,5%) yang disusul Jawa 41.854 orang (22,5%), suku Minang 35.734 orang (19,2%), dan Melayu 17.495 orang (9,4%). Disamping itu pula penduduk Kecamatan Medan Denai apabila ditinjau dari segi mata pencahariannya, maka pekerjaan sebagai pedagang dan pengusaha serta buru/swasta adalah dengan jumlah terbesar.

4. Struktur Organisasi Kecamatan Medan Denai

Dalam menjalankan roda Pemerintahan di Kecamatan Medan Denai, Camat dibantu 1 (Satu) orang Sekretaris Camat, 4 (Empat) orang Kepala Seksi dan 3 (Tiga) orang Kepala Sub Bagian beserta Staf Kecamatan dan memiliki 6 (Enam) orang Lurah.

Dalam melaksanakan kegiatan, segala pekerjaan didistribusikan kepada Kepala Seksi berdasarkan Tupoksi masing – masing. Kepala Seksi bertanggung jawab Kepada Camat. Untuk mendukung kegiatan kesekretarian Sekretaris Camat mengkoordinir 3 Kepala Sub Bagian yaitu Kasubbag Umum, Kasubbag Keuangan dan Kasubbag Program.

Surat Masuk dan keluar melalui Kasubbag Pelayanan Umum, dari Kasubbag Pelayanan Umum, surat tersebut disampaikan / didisposisi ke Seksi sesuai bidangnya.

Camat selaku Kepala SKPD mengkoordinisir kelurahan dan bertanggung jawab atas kegiatan tersebut.

5. Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Kecamatan Medan Denai.

Tugas pokok dan fungsi kantor kecamatan Medan Denai yaitu sebagai berikut:

Fungsi kecamatan Medan Denai adalah:

- a) Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
- b) Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
- c) Mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan
- d) Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
- e) Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan
- f) Membina penyelenggaraan pemerintahan kelurahan
- g) Melaksanakan pelayanan masyarakat menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan kelurahan

- h) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1. Camat

Camat mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan Pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota untuk menangani sebagian urusan Otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum Pemerintahan.

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas pokok melakukan sebagian tugas Camat lingkup kesekretariatan yang meliputi pengelolaan administrasi umum, keuangan, dan penyusunan program.

Dalam melaksanakan tugas pokok sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- a) Penyusunan rencana, program, dan kegiatan kesekretariatan
- b) Pengkoordinasian penyusunan perencanaan program Kecamatan
- c) Pelaksanaan dan penyelenggaraan pelayanan administrasi kesekretariatan
- d) Kecamatan yang meliputi administrasi umum, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan Kecamatan
- e) Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas Kecamatan
- f) Penyiapan bahan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian
- g) Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kesekretariatan
- h) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Sub bagian umum

Sub Bagian Umum dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Sub Bagian Umum mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Sekretariat lingkup administrasi umum.

Dalam melaksanakan tugas pokok, bidang ekonomi menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan sub bagian umum
- b. Penyusunan bahan petunjuk teknis pengelolaan administrasi umum
- c. Pengelolaan administrasi umum yang meliputi pengelolaan tata naskah dinas, penataan kearsipan, perlengkapan penyelenggaraan kerumah tanggaan Kecamatan
- d. Pengelolaan administrasi kepegawaian
- e. Penyiapan bahan pembinaan dan pengembangan kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian
- f. Penyiapan bahan pembinaan, pengawasan dan pengendalian
- g. Penyiapan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.. Sub bagian keuangan

Sub Bagian Keuangan di pimpin oleh Kepala Sub Bagian, yang berada dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris. Dalam melaksanakan tugas pokok, Sub Bagian Keuangan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan Sub Bagian Keuangan
- b. Penyusunan bahan petunjuk teknis pengelolaan administrasi keuangan
- c. Pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan meliputi kegiatan penyusunan rencana, penyusunan bahan pemrosesan pengusulan dan verifikasi
- d. Penyiapan bahan/pelaksanaan koordinasi pengelolaan administrasi keuangan
- e. Penyusunan laporan keuangan Kecamatan
- f. Penyiapan bahan pembinaan, pengawasan dan pengendalian
- g. Penyiapan bahan monitoring evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Sub bagian perencanaan program

Sub Bagian Perencanaan Program mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris dalam melaksanakan tugas pokok Sub Bagian Perencanaan Program menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan Sub Bagian Perencanaan Program
- b. Pengumpulan bahan petunjuk teknis lingkup penyusun rencana dan program Kecamatan.
- c. Penyiapan bahan penyusunan rencana dan program Kecamatan.
- d. Penyiapan bahan pembinaan dan pengendalian.
- e. Penyiapan bahan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas.

- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6. Seksi tata pemerintahan

Seksi Tata Pemerintahan di pimpin oleh Kepala Seksi, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat. Seksi Tata Pemerintahan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Camat. Dalam melaksanakan tugas pokok, Seksi Tata Pemerintahan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan Seksi Tata Pemerintahan.
- b. Penyusunan petunjuk teknis lingkup tata pemerintahan.
- c. Penyiapan bahan pembinaan dan pengawasan tertib administrasi pemerintahan kelurahan.
- d. Penyiapan bahan pembinaan dan koordinasi dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan.
- e. Penyiapan bahan koordinasi pembinaan kegiatan sosial politik, ideologi Negara dan kesatuan bangsa.
- f. Penyiapan bahan pembinaan dibidang keagrarian.
- g. Pelaksanaan proses pelayanan administrasi kependudukan.
- h. Pelaksanaan kegiatan pencatatan monografi kecamatan dan kelurahan.
- i. Pelaksanaan proses pelayanan administrasi lainnya lingkup tata pemerintahan.
- j. Pemantauan pelaksanaan pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan
- k. Penyiapan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas

1. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

7. Seksi pemberdayaan masyarakat

Seksi Pemberdayaan Masyarakat di pimpin oleh Kepala Seksi, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat. Seksi Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Camat. Dalam melaksanakan tugas pokok, Pemberdayaan Masyarakat menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan Seksi Pemberdayaan Masyarakat
- b. Penyusunan bahan dan petunjuk teknis lingkup pemberdayaan masyarakat
- c. Penyiapan bahan pembinaan terhadap kegiatan pemberdayaan masyarakat seperti Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Lembaga Perekonomian Koperasi Usaha Mikro, kecil dan menengah
- d. Pelaksanaan proses pelayanan masyarakat lingkup pemberdayaan masyarakat
- e. Penyiapan bahan koordinasi dalam penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat
- f. Penyiapan bahan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

8. Seksi ketentraman dan ketertiban umum

Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum dipimpin oleh Kepala Seksi, yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Camat. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Camat. Dalam melaksanakan tugas pokok, Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan Ketentraman dan Ketertiban Umum
- b. Penyusunan petunjuk teknis lingkup Ketentraman dan Ketertiban Umum
- c. Penyiapan bahan pembinaan Ketentraman dan Ketertiban Umum
- d. Penyiapan bahan pelaksanaan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah dalam penyelenggaraan dalam Ketentraman dan Ketertiban Umum, pengamanan dan penertiban terhadap pelanggaran peraturan daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya di wilayah kecamatan
- e. Penyiapan bahan pelaksanaan pembinaan polisi pamong praja, pertahanan sipil dan perlindungan masyarakat
- f. Membantu pelaksanaan pengawasan terhadap penyaluran bantuan dan pengamanan akibat bencana alam dan bencana lainnya
- g. Pelaksanaan proses pelayanan masyarakat lingkup Ketentraman dan Ketertiban Umum
- h. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

9. Seksi kesejahteraan sosial

Seksi Kesejahteraan Sosial dipimpin oleh Kepala Seksi, yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Camat. Seksi Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Camat. Dalam melaksanakan tugas pokok, Kesejahteraan Sosial menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan Seksi Kesejahteraan Sosial
- b. Penyusunan petunjuk teknis lingkup Seksi Kesejahteraan Sosial
- c. Penyiapan bahan pembinaan Seksi Kesejahteraan Sosial
- d. Pelaksanaan proses pelayanan masyarakat lingkup Kesejahteraan Sosial
- e. Penyiapan bahan koordinasi dalam penyelenggaraan pembinaan kehidupan keagamaan, pendidikan, kepemudian, kebudayaan, olahraga, kesehatan masyarakat dan kesejahteraan sosial lainnya
- f. Membantu pelaksanaan tugas-tugas penanggulangan bencana alam dan bencana lainnya
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

10. Sumber Daya Manusia / sarana dan prasarana.

- a. Jumlah pegawai kantor Camat Medan Denai sebanyak 35 orang terdiri dari:

Tingkat pendidikan :

- 1) SMP sederajat sebanyak 0 orang.
- 2) SMA sederajat sebanyak 11 orang.
- 3) D-III sederajat sebanyak 3 orang.

4) Sarjana sebanyak 20 orang.

5) Magister sebanyak 1 orang.

Pangkat / golongan.

1) Golongan I sebanyak 0 orang.

2) Golongan II sebanyak 11 orang.

3) Golongan III sebanyak 23 orang

4) Golongan IV sebanyak 1 orang

BAB IV

ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data

Data penelitian yang diperoleh dari lapangan maupun dari hasil penyebaran angket diolah dan dianalisis berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan teknik penyebaran angket kepada responden tersebut, maka penelitian mengolah dan mentabulasi data dari tiap-tiap pertanyaan melalui langkah-langkah seperti yang telah dirumuskan sebelumnya. Adapun data yang selanjutnya dengan langkah-langkah sebagai berikut :

TABEL.4.1
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN
BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
1	Laki-laki	16	45%
2	Perempuan	19	55%
Jumlah			100%

Sumber : Angket tahun 2017

Sesuai dengan tabel diatas, diperoleh persentase tertinggi adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang atau 55% sementara responden laki-laki sebanyak 16 orang atau 45%.

TABEL.4.2**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN UMUR**

No	Umur	Frekuensi	Persentase(%)
1	20-30 tahun	10	29%
2	31-40 tahun	18	51%
3	41-50 tahun	6	18%
4	51 tahun keatas	1	2%
jumlah		35	100%

Sumber : Angket tahun 2017

Sesuai tabel diatas, umur responden yang berusia 20-30 tahun adalah 10 orang atau 29%, yang berusia 31-40 tahun adalah 18 orang atau 51%, yang berusia 41-50 tahun adalah 6 orang atau 18%, sedangkan yang berusia 51 tahun keatas adalah 1 orang atau 2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden yang berusia 31-40 tahun 18 orang sehingga lebih produktif dari pada umur responden yang lainnya.

1. Analisis Data yang Berhubungan Dengan Variabel Bebas (X) Motivasi Pimpinan

TABEL.4.3

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PEMIMPIN TIDAK EMOSIONAL DALAM MELAKUKAN PENDISIPLINAN KERJA PEGAWAI

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	14	40%
2	Kadang-kadang	19	55%
3	Tidak	2	5%
Jumlah		35	100%

Sumber Pertanyaan Angket No.1

Berdasarkan tabel diatas, Dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 14 orang atau 40%, yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 19 orang atau 55%, sedangkan yang menjawab Tidak 2 orang atau 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pemimpin kadang-kadang tidak emosional dalam melakukan pendisiplinan kerja pegawainya.

TABEL.4.4
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI DALAM
MELAKUKAN PENDISIPLINAN PEMIMPIN TIDAK MERENDAHKAN
MARTABAT PEGAWAINYA

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	7	20%
2	Kadang-kadang	10	29%
3	Tidak	18	51%
Jumlah		35	100%

Sumber pertanyaan Angket No.2

Berdasarkan tabel diatas, Dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 7 orang atau 20%, yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 10 orang atau 29%, sedangkan yang menjawab Tidak 18 orang atau 51%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemimpin dalam melakukan pendisiplinan tidak merendahkan martabat pegawainya.

TABEL.4.5
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PENDISCIPLINAN
YANG DILAKUKAN PEMIMPIN BERTUJUAN UNTUK MENDIDIK
PEGAWAI

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	18	51%
2	Kadang-kadang	16	47%
3	Tidak	1	2%
Jumlah		35	100%

Sumber pertanyaan Angket No.3

Berdasarkan tabel diatas, Dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 18 orang atau 51%, yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 16 orang atau 47%, sedangkan yang menjawab Tidak 1 orang atau 2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendisiplinan yang dilakukan pemimpin bertujuan untuk mendidik pegawai.

TABEL.4.6
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI TINGKAT
KOMUNIKASI ANTARA PIMPINAN DAN BAWAHAN SERING DI
TERAPKAN DALAM LINGKUNGAN KERJA

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	20	57%
2	Kadang-kadang	15	43%
3	Tidak	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber pertanyaan Angket No.4

Berdasarkan tabel diatas, Dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 20 orang atau 57%, yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 15 orang atau 43%, sedangkan yang menjawab Tidak kosong. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat komunikasi antara pimpinan dan bawahan sering di terapkan dalam lingkungan kerja.

TABEL.4.7
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI TINGKAT
KOMUNIKASI DAPAT MELANCARKAN PELAKSANAAN KERJA
YANG DILAKUKAN

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	24	69%
2	Kadang-kadang	11	31%
3	Tidak	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber pertanyaan Angket No.5

Berdasarkan tabel diatas, Dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 24 orang atau 69%, yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 11 orang atau 31%, sedangkan yang menjawab Tidak kosong. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat komunikasi dapat melancarkan pelaksanaan kerja yang dilakukan.

TABEL.4.8
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI TINGKAT
KOMUNIKASI DAPAT MENINGKATKAN HASIL KERJA

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	19	55%
2	Kadang-kadang	15	43%
3	Tidak	1	2%
Jumlah		35	100%

Sumber pertanyaan Angket No.6

Berdasarkan tabel diatas, Dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 19 orang atau 55%, yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 15 orang atau 43%, sedangkan yang menjawab Tidak 1 orang atau 2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat komunikasi dapat meningkatkan hasil kerja.

TABEL.4.9
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI APABILA
PEGAWAI SAKIT PIMPINAN SENANTIASA MENJENGUK

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	18	52%
2	Kadang-kadang	16	46%
3	Tidak	1	2%
Jumlah		35	100%

Sumber pertanyaan Angket No.7

Berdasarkan tabel diatas, Dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 18 orang atau 52%, yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 16 orang atau 46%, sedangkan yang menjawab Tidak 1 orang atau 2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila pegawai sakit pimpinan senantiasanya menjenguk.

TABEL.4.10
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI JIKA ADA
HAJATAN PEGAWAI PIMPINAN MENGHADIRI

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	21	60%
2	Kadang-kadang	14	40%
3	Tidak	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber pertanyaan Angket No.8

Berdasarkan tabel diatas, Dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 21 orang atau 60%, yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 14 orang atau 40%, sedangkan yang menjawab Tidak kosong. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika ada hajatan pegawai pimpinan menghadiri.

TABEL.4.11
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI APABILA
PEGAWAI MENDAPAT MASALAH PIMPINAN MEMBERI JALAN
KELUAR

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	16	46%
2	Kadang-kadang	15	43%
3	Tidak	4	11%
Jumlah		35	100%

Sumber pertanyaan Angket No.9

Berdasarkan tabel diatas, Dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 16 orang atau 46%, yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 15 orang atau 43%, sedangkan yang menjawab Tidak 4 orang atau 11%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila pegawai mendapat masalah pimpinan memberi jalan keluar.

2. Analisis Data yang Berhubungan Dengan Variabel Terikat (Y)

Produktifitas Kerja Pegawai

TABEL.4.12
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI DALAM
MELAKSANAKAN TUGAS SESUAI DENGAN POSISI YANG
DIMILIKI

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	16	46%
2	Kadang-kadang	15	43%
3	Tidak	4	11%
Jumlah		35	100%

Sumber pertanyaan Angket No.1

Berdasarkan tabel diatas, Dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 16 orang atau 46%, yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 15 orang atau 43%, sedangkan yang menjawab Tidak sebanyak 4 orang atau 11%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugas sesuai dengan posisi yang dimiliki pegawai.

TABEL.4.13
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PEGAWAI
MEMPUNYAI KUALITAS KERJA YANG BAIK SEPERTI YANG
DIHARAPKAN INSTANSI

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	17	49%
2	Kadang-kadang	16	46%
3	Tidak	2	5%
Jumlah		35	100%

Sumber pertanyaan Angket No.2

Berdasarkan tabel diatas, Dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 17 orang atau 49%, yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 16 orang atau 46%, sedangkan yang menjawab Tidak 2 orang atau 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai mempunyai kualitas kerja yang baik seperti yang diharapkan instansi.

TABEL.4.14
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PUAS DENGAN
HASIL KERJA YANG DILAKUKAN

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	9	26%
2	Kadang-kadang	23	66%
3	Tidak	3	8%
Jumlah		35	100%

Sumber pertanyaan Angket No.3

Berdasarkan tabel diatas, Dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 9 orang atau 26%, yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 23 orang atau 66%, sedangkan yang menjawab Tidak 3 orang atau 8% .

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kadang-kadang pegawai puas dengan hasil kerja yang dilakukan.

TABEL.4.15
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI APAKAH
PERENCANAAN KERJA ITU PENTING

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	29	83%
2	Kadang-kadang	6	17%
3	Tidak	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber pertanyaan Angket No.4

Berdasarkan tabel diatas, Dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 29 orang atau 83%, yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 6 orang atau 17%, sedangkan yang menjawab Tidak kosong. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perencanaan kerja itu penting.

TABEL.4.16
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI APAKAH JUMLAH
DARI HASIL PEKERJAAN YANG PEGAWAI TANGANI SELALU
MEMENUHI TARGET YANG DI TETAPKAN

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	11	32%
2	Kadang-kadang	22	63%
3	Tidak	2	5%
Jumlah		35	100%

Sumber pertanyaan Angket No.5

Berdasarkan tabel diatas, Dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 11 orang atau 32%, yang menjawab Kadang-kadang

sebanyak 22 orang atau 63%, sedangkan yang menjawab Tidak 2 orang atau 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah dari hasil pekerjaan yang pegawai tangani selalu memenuhi target yang di tetapkan.

TABEL.4.17
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI APAKAH BAPAK/IBU DALAM MELAKSANAKAN TUGAS JARANG MEMBUAT KESALAHAN

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	10	29%
2	Kadang-kadang	23	66%
3	Tidak	2	5%
Jumlah		35	100%

Sumber pertanyaan Angket No.6

Berdasarkan tabel diatas, Dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 10 orang atau 29%, yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 23 orang atau 66%, sedangkan yang menjawab Tidak 2 orang atau 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas kadang-kadang membuat kesalahan.

TABEL.4.18
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI APAKAH DALAM MENYELESAIKAN PEKERJAAN BAPAK/IBU SELALU TEPAT WAKTU

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	15	43%
2	Kadang-kadang	18	52%
3	Tidak	2	5%
Jumlah		35	100%

Sumber pertanyaan Angket No.7

Berdasarkan tabel diatas, Dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 15 orang atau 43%, yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 18 orang atau 52%, sedangkan yang menjawab Tidak 2 orang atau 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam menyelesaikan tugas pekerjaan pegawai kadang-kadang tepat waktu.

TABEL.4.19
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI APAKAH
PEKERJAAN YANG DIBEBANKAN OLEH PIMPINAN SELALU
BAPAK/IBU KERJAKAN LEBIH CEPAT DARI WAKTU YANG
DITENTUKAN

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	9	26%
2	Kadang-kadang	23	66%
3	Tidak	3	8%
Jumlah		35	100%

Sumber pertanyaan Angket No.8

Berdasarkan tabel diatas, Dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 9 orang atau 26%, yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 23 orang atau 66%, sedangkan yang menjawab Tidak 3 orang atau 8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dibebankan oleh pemimpin kadang-kadang dikerjakan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

TABEL.4.20
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI JIKA DILIHAT
DARI HASIL PEKERJAAN BAPAK/IBU, APAKAH SERING
MENGALAMI PENINGKATAN WAKTU DARI SEBELUMNYA

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Ya	12	35%
2	Kadang-kadang	21	60%
3	Tidak	2	5%
Jumlah		35	100%

Sumber pertanyaan Angket No.9

Berdasarkan tabel diatas, Dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 12 orang atau 35%, yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 21 orang atau 60%, sedangkan yang menjawab Tidak 2 orang atau 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerjaan pegawai kadang-kadang sering mengalami peningkatan waktu dari sebelumnya.

B. Pembahasan / Analisis Data

1. Analisa Variabel Motivasi Pimpinan (X)

Tabel 4.21
Tabulasi dan Nilai Jawaban Responden
Terhadap Variabel Bebas (X) Motivasi Pimpinan

No	Jawaban Responden Variabel Motivasi Pimpinan									Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	24
2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	22
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	24
5	2	3	3	3	3	2	3	3	1	23
6	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24
7	2	1	3	3	3	3	2	2	3	22

8	2	3	3	3	3	3	2	2	3	24
9	1	1	3	2	3	3	3	3	3	22
10	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
12	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25
13	2	1	3	3	3	2	1	2	1	18
14	3	3	2	2	3	2	2	3	3	23
15	2	1	3	3	3	3	3	3	3	24
16	3	3	2	3	2	3	3	3	2	24
17	3	3	2	3	3	2	3	3	2	24
18	3	2	3	3	2	2	3	3	3	24
19	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24
20	3	3	2	3	2	3	3	3	2	24
21	2	2	3	2	3	2	3	2	2	21
22	3	3	2	2	3	2	3	3	2	23
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
24	2	1	3	3	3	3	2	2	3	22
25	3	3	2	3	2	1	3	3	2	22
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
27	1	2	2	2	3	3	2	2	2	19
28	2	2	2	2	3	3	2	2	2	20
29	3	3	2	3	2	2	3	3	2	23
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
33	2	1	3	2	3	3	2	3	3	22
34	2	3	1	3	3	2	3	3	3	23
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18

Sumber: Jawaban Responden Pertanyaan 1 s/d 9

Berdasarkan hasil angket Variabel Motivasi Pimpinan pada lampiran dapat diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi responden adalah 26 dan nilai jawaban terendah adalah 18. Nilai-nilai tersebut dapat digunakan untuk mengklasifikasikan data dengan mencari jarak pengukuran (R) terlebih dahulu. Adapun untuk nilai R adalah sebagai berikut:

$$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$R = 26 - 18$$

$$R = 8$$

Setelah jarak pengukuran (R) diketahui, maka dapat dicari lebar interval (i) dengan rumus sebagai berikut:

$$i = \frac{R}{\text{Jarak Interval}}$$

$$i = \frac{9}{3}$$

$$i = 3$$

Setelah lebar interval diketahui, maka jarak tersebut dapat dipergunakan untuk membatasi kategori yang diinginkan seperti, tinggi, sedang, rendah.

Tabel 4.22
Distribusi Frekwensi Jawaban Responden terhadap Variabel Bebas (X)

No	Kategori	Frekwensi	Jumlah	Persentasi
1	Tinggi	26 - ≥	1	2,86 %
2	Sedang	22 - 25	24	68,57 %
3	Rendah	18 -21	10	28,57 %
			35	100%

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan bahwa termotivasi pimpinan dalam kategori sedang sebanyak 24 orang atau sebanyak 68,57 %, dalam kategori tinggi sebanyak 1 orang atau 2,86 %, sedangkan dalam kategori rendah sebanyak 10 orang atau 28,57 %. Dengan demikian bahwa motivasi pimpinan berada pada tingkat sedang. Hal ini terbukti 68,57% responden berada pada kategori sedang.

2. Analisa Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.23
Tabulasi dan Nilai Jawaban Responden
Terhadap Variabel Terikat (Y) Produktivitas Kerja

No	Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja									Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	2	3	2	3	3	2	3	1	1	20
2	3	3	1	3	1	3	3	3	3	23
3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	20
4	3	1	2	3	1	2	1	1	3	17
5	1	3	2	3	2	3	1	1	3	19
6	2	3	2	2	3	2	2	3	3	22
7	3	3	1	3	1	2	3	3	3	22
8	3	3	1	3	1	2	3	3	3	22
9	2	3	1	3	1	3	3	3	3	22
10	3	3	1	3	1	3	3	3	3	23
11	3	3	1	3	1	3	3	3	3	23
12	2	3	2	3	2	3	3	2	3	23
13	3	2	1	3	2	1	3	2	3	20
14	2	3	2	3	2	2	3	2	3	22
15	3	1	3	3	2	2	3	2	3	22
16	3	2	2	3	1	3	3	2	3	22
17	3	2	3	3	2	2	2	2	3	22
18	2	2	2	3	2	2	2	2	3	20
19	3	3	2	3	2	2	2	2	3	22
20	2	3	2	3	2	2	2	2	3	21
21	1	2	3	2	2	3	2	2	3	20
22	2	3	2	3	2	3	2	2	3	22
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
24	3	3	2	3	2	3	2	2	2	24
25	1	2	1	2	1	1	2	3	2	15
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
27	3	3	2	3	2	2	2	2	2	21
28	3	2	2	3	2	2	2	2	2	20
29	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19
30	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19
31	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19
32	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19
33	3	3	2	3	2	2	3	2	2	22
34	1	2	2	3	1	2	3	3	2	19
35	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19

Sumber: Jawaban Responden Pertanyaan 1 s/d 9

Berdasarkan hasil angket, dapat diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi responden adalah 24, sedangkan nilai jawaban terendah adalah 15. Nilai tersebut

dapat dipergunakan untuk mengklasifikasi data dengan mencari jarak pengukuran (R) terlebih dahulu. Adapun untuk nilai (R) adalah sebagai berikut:

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}$$

$$R = 24 - 15$$

$$R = 8$$

Setelah jarak pengukuran (R) diketahui, maka dapat dicari lebar interval dengan rumus sebagai berikut:

$$i = \frac{R}{\text{Jarak Interval}}$$

$$i = \frac{9}{3}$$

$$i = 3$$

Setelah lebar interval diketahui, maka jarak tersebut dapat dipergunakan untuk membatasi kategori yang diinginkan seperti, tinggi, sedang, rendah.

Tabel 4.24
Distribusi Frekwensi Jawaban Responden terhadap Variabel Terikat (Y)

No	Kategori	Frekwensi	Jumlah	Persentasi
1	Tinggi	23- ≥	8	22,86 %
2	Sedang	19 - 22	23	65,71 %
3	Rendah	15 - 18	4	11,43 %
			35	100%

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2017.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan bahwa Produktivitas Kerja dalam kategori cukup tinggi sebanyak 8 orang atau sebanyak 22,86 %, dalam kategori sedang sebanyak

23orang atau 65,71 %, sedangkan pada kategori rendah sebanyak 4 orang atau 11,43 %. Dengan demikian bahwa variabel Produktivitas Kerja berada pada kategori sedang.

a. Korelasi Product Moment

Tabel 4.25
Perhitungan Nilai Variabel Bebas (X) dan Terikat (Y) untuk Analisis
Korelasi Product Moment

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	24	20	576	400	480
2	22	23	484	529	506
3	26	20	676	400	520
4	24	17	576	289	408
5	23	19	529	361	437
6	24	22	576	484	528
7	22	22	484	484	484
8	24	22	576	484	528
9	22	22	484	484	484
10	25	23	625	529	575
11	26	23	676	529	598
12	25	23	625	529	575
13	18	20	324	400	360
14	23	22	529	484	506
15	24	22	576	484	528
16	24	22	576	484	528
17	24	22	576	484	528
18	24	20	576	400	480
19	24	22	576	484	528
20	24	21	576	441	504
21	21	20	441	400	420
22	23	22	529	484	506
23	18	18	324	324	324
24	22	24	484	576	528
25	22	15	484	225	330
26	18	18	324	324	324
27	19	21	361	441	399
28	20	20	400	400	400
29	23	19	529	361	437
30	18	19	324	361	342
31	18	19	324	361	342
32	18	19	324	361	342

33	22	22	484	484	484
34	23	19	529	361	437
35	18	19	324	361	342
Total	$\sum x$ 775	$\sum y$ 721	$\sum x^2$ 17381	$\sum y^2$ 14987	$\sum xy$ 16042

$$N = 35$$

$$\sum x = 775$$

$$\sum y = 721$$

$$\sum x^2 = 17381$$

$$\sum y^2 = 14987$$

$$\sum xy = 16042$$

Berdasarkan data di atas maka dapat dicari perhitungan nilai korelasi antara kedua variable sebagai berikut:

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

$$r_{xy} = \frac{35(16042) - (775)(721)}{\sqrt{\{35(17381) - (775)^2\} \{35(14987) - (721)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{561470 - 558775}{\sqrt{\{608335 - 600625\} \{524545 - 519841\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{2695}{\sqrt{\{7710\} \{4704\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{2695}{\sqrt{36267840}}$$

$$r_{xy} = \frac{2695}{6022,28}$$

$$r_{xy} = 0,448$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka dapat diketahui bahwa r_{hitung} $0,448 > r_{tabel}$ $0,334$.

Untuk melihat tingkat kekuatan hubungan Motivasi Pimpinan(X) dan Produktivitas Pegawai(Y), di atas maka digunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi dengan ketentuan.

Tabel 4.26
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,001 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,100 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,799	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan pedoman di atas dapat dilihat tingkat korelasi antara variable bebas (X) motivasi pimpinan dengan variabel terikat (Y) produktivitas kerja berada pada tingkat sedang, yaitu antara 0,400 – 0,799. Hasil perhitungan tersebut menghasilkan $r_{xy} = 0,448$.

Dengan melihat tabel r patokan yakni sampel 35 dengan taraf signifikan 5%, maka nilai r patokan tersebut adalah 0,334. Hal ini berarti nilai

r_{hitung} 0,448 lebih besar dari pada r_{tabel} 0,334, maka dari itu hipotesis alternatif diterima. Ada peranan variabel (X) motivasi pimpinan terhadap variabel (Y) produktivitas kerjanya sebesar 0,448 ini terbukti dari perhitungan korelasi product moment.

b. Uji Signifikan

Kegunaan dari uji hipotesis uji t untuk mengetahui apakah variabel motivasi pimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}}$$

Berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya diperoleh $r_{xy} = 0,448$, maka uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}}$$

$$t = \frac{0,448 \sqrt{35 - 2}}{\sqrt{1 - 0,448^2}}$$

$$t = \frac{2,574}{\sqrt{1 - 0,200704}}$$

$$t = \frac{2,574}{0,894}$$

$$t = 2,879$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 2,879 jika dibandingkan dengan t_{tabel} 2,042. Hal ini berarti $t_{hitung} 2,879 > t_{tabel} 2,042$. Hal ini

berarti adanya pengaruh motivasi pimpinan terhadap produktivitas kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Medan Denai.

c. Uji Determinasi

Kegunaan dari uji determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar persentase (%) pengaruh variabel bebas (X) motivasi pimpinan terhadap variabel (Y) produktivitas kerja pegawai. Adapun rumus yang digunakan adalah $D = r^2 \times 100\%$. Berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya diperoleh $r_{xy} = 0,448$, maka uji determinasi adalah sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%.$$

$$D = (0.448)^2 \times 100\%$$

$$D = 0,200704 \times 100\%$$

$$D = 20,07\%$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa uji determinasinya sebesar 20,07%. Hal ini berarti adanya pengaruh motivasi pimpinan terhadap produktivitas kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Medan Denai. Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa uji determinasinya adalah 20,07%. Hal ini berarti bahwa pengaruh motivasi pimpinan telah mampu menerangkan sekitar 20,07 % terhadap produktivitas kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Medan Denai, sisanya sekitar 79,93% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

d. Uji Regresi Linear

Adapun kegunaan dari uji regresi linearitas adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas (X) motivasi pimpinan terhadap variabel terikat (Y) produktivitas kerja yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional. Oleh karena itu digunakan rumus regresi linear, sebagai berikut:

$$Y = a + b(x)$$

Selanjutnya untuk mencari besarnya nilai a, maka berdasarkan rumus tersebut dilakukan perhitungan sebagai berikut:

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

$$a = \frac{(721)(17381) - (775)(16042)}{35(17381) - (775)^2}$$

$$a = \frac{12531701 - 12432550}{608335 - 600625}$$

$$a = \frac{99151}{7710}$$

$$a = 12,82$$

Dan langkah selanjutnya adalah mencari nilai b dengan menggunakan rumus:

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

$$b = \frac{35(16042) - (775)(721)}{35(17381) - (775)^2}$$

$$b = \frac{561470 - 558775}{608335 - 600625}$$

$$b = \frac{2695}{7710}$$

$$b = 0,35$$

Setelah harga a dan b diketahui yaitu 12,82 dan 0,35 maka persamaan matematis regresi linear variabel bebas (X) motivasi pimpinan terhadap variabel terikat (Y) produktivitas kerja dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 12,82 + 0,35X$$

Sesuai dengan distribusi nilai jawaban responden diketahui nilai tertinggi adalah 26 dan nilai terendah adalah 18, dengan demikian kecenderungan perubahan nilai variable terikat (X) dapat diketahui dengan cara sebagai berikut:

1. Untuk variable X tertinggi (26)

$$Y = a + b (x)$$

$$Y = 12,82 + 0,35 (26)$$

$$Y = 12,82 + 9,1$$

$$Y = 21,92$$

2. Untuk variable Y terendah (18)

$$Y = a + b (x)$$

$$Y = 12,82 + 0,35 (18)$$

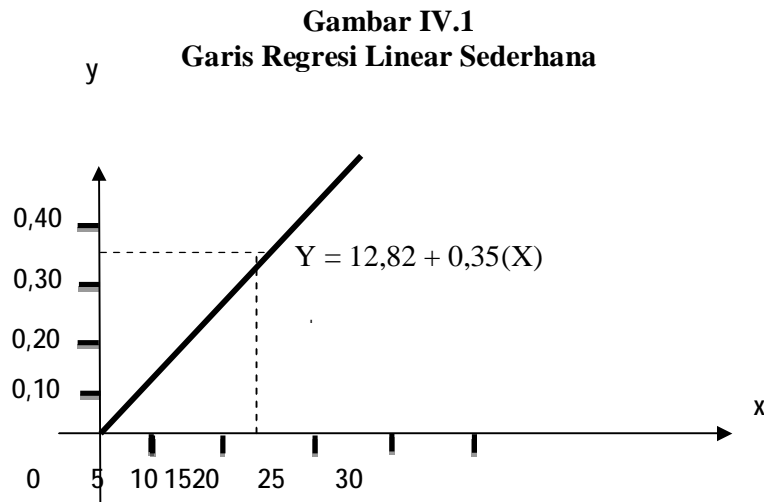
$$Y = 12,82 + 6,3$$

$$Y = 19,12$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh hasil regresi linear variable bebas tingkat maksimum (26) adalah 21,92 nilai minimumnya (18) adalah

19,12. Dengan demikian pengaruh perubahan variabel (X) motivasi pimpinan terhadap variabel (Y) produktivitas kerja yaitu 21,92 dan 19,12.

Dengan demikian maka dapat dibuat garis regresi linear sederhana sebagai berikut:



Berdasarkan gambar di atas tingkat motivasi pimpinan terhadap produktivitas kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Medan Denai adalah $Y = 12,82 + 0,35(X)$. Dari grafik regresi linear di atas, menunjukkan bahwa kenaikan variabel (Y) dengan peningkatan yaitu 12,82 dan 0,35.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah penulis lakukan mengenai Pengaruh Motivasi Pimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Medan Denai, maka pada bab v dapatlah penulis mengambil beberapa kesimpulan dan sebagai pelengkap akan dikemukakan saran-saran untuk bahan masukan bagi pihak yang membutuhkan dan berkepentingan.

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, beserta analisis data, maka kesimpulan data dari penelitian saya yang berjudul Pengaruh Motivasi Pimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Medan Denai.

1. Pengaruh variabel (X) Motivasi Pimpinan terhadap variabel (Y) Produktivitas Kerjayaitu sebesar 0,448 ini terbukti dari perhitungan korelasi product moment dan berada pada kategori sedang.
2. Hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,879 jika dibandingkan dengan t_{tabel} 2,042. Hal ini berarti $t_{hitung} 2,879 > t_{tabel} 2,042$. Hal ini berarti adanya pengaruh motivasi pimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Medan Denai.
3. Hasil uji determinasinya adalah 20,07%. Hal ini berarti bahwa pengaruh motivasi pimpinan telah mampu menerangkan sekitar 20,07 % terhadap produktivitas kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Medan Denai, sisanya

sekitar 79,93 % disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis, motivasi pimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, maka motivasi pimpinan di Kantor Kecamatan Medan Denai hendaknya dapat dimaksimalkan atau bahkan lebih ditingkatkan terus penerapannya agar produktivitas kerja pegawai dapat tercapai dengan baik.
2. Mengingat adanya pengaruh motivasi pimpinan yang nyata terhadap produktivitas kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Medan Denai, hendaknya di masa mendatang pimpinan lebih memberikan motivasi kepada pegawai agar lebih dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Mengingat masih ada faktor lain selain motivasi pimpinan yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, maka perlu kiranya dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor lainnya yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu (2006) *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT Refika Aditama, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat, (2006) *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Heidjrachman (2003) *Managemen Personalia*, Penerbit : BPEE UGM, Yogyakarta.
- Handoko, T Hani (2005) *Pengawasan Keuangan Negara*, Penerbit : Rajawali Press, Jakarta.
- Ishak dan Hendri (2003) *Manajemen Motivasi*. Penerbit : PT. Gramedia Widasarana Indonesia, Jakarta.
- Kartono, Kartini (2002) *Pemimpin dan Kepemimpinan (Perusahaan dan Industri)*, Penerbit : RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Malayu, Hasibuan (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Gunungagung Jakarta.
- Manullang (2001) *Manajemen Personalia*, Penerbit : Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Muchdariah Sinungan (2000) *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Moekijat (2007) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rifai (2008) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua*. Penerbit : PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman. (2002) *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono (2004) *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit : CV. Alfabeta, Bandung.
- Syamsi (2001) *Pokok - pokok Organisasi dan Manajemen*. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- wahyusumidjo (2006) *Kepemimpinan dan Motivasi*. Penerbit : Ghalia Indonesia Jakarta.
- Winardi (2000) *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.

