
ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN

Putra Chairy

Universitas Amir Hamzah
putrachairy@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi secara parsial dan simultan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Sukses Cipta Abadi Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Karyawan PT. Sukses Cipta Abadi Medan dengan menggunakan sampel sebanyak 60 orang. Untuk memperoleh data dalam penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan instrumen; studi dokumentasi dan wawancara (interview), serta angket (kuesioner). Dalam menganalisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Berdasarkan hasil uji hasil uji F untuk variabel Kepemimpinan Dan Motivasi, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Produktifitas Kerja. Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Dan Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktifitas Kerja

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Produktifitas

I. PENDAHULUAN

Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana diketahui Produktifitas kerja karyawan sangat berperan penting dalam perusahaan sebab keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dengan produktifitas karyawan perusahaan itu. Menurut Edy Sutrisno (2009:149) dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan produktifitas atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun tanpa adanya laporan kondisi produktifitas kerja karyawan, pihak organisasi juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut di beri penghargaan atau

pegawai mana pula yang harus menerima hukuman sesuai dengan pencapaian tinggi rendahnya produktifitas kerja karyawan.

Berdasarkan indikasi masalah produktifitas kerja di atas, sebenarnya tinggi rendahnya produktifitas kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Edy Sutrisno (2009:151) faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan yaitu: kemampuan, minat seorang pekerja, motivasi, kepemimpinan, sistem kompensasi dan kepuasan kerja. Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi antara faktor tersebut sangat menentukan hasil setiap pekerja yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Menurut Edy Sutrisno (2009) faktor kepemimpinan sangat memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Tugas pemimpin merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan harus di pengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada perusahaan secara efektif dan efisien.

Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan perusahaan merupakan sisi lain yang harus di perhatikan. Di samping, penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual. Produktifitas kerja dalam penelitian ini bekerja sebagai intervening, yaitu memperkuat atau memperlemah hubungan antara kepemimpinan dan motivasi.

I. LITERATURE REVIEW

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Handoko (2009), adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja. Menurut Suhendra(2008), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pendapat lain dikemukakan oleh Richard (2006) yang menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Sifat-Sifat dan Fungsi Kepemimpinan

Sifat-sifat dan fungsi kepemimpinan menurut Hasibuan (2007) bagi pegawai yaitu:

1. Meningkatkan kemampuan karyawan dalam melihat, mengenai permasalahan dan mencari alternatif pemecahan.
2. Meningkatkan kemampuan komunikasi dan partisipasi didalam kegiatan organisasi.
3. Membiasakan untuk berpikir secara analitis

Sedangkan sifat-sifat dan fungsi kepemimpinan bagi pemimpin yaitu:

1. Pengembangan organisasi melalui gagasan-gagasan perbaikan.
2. Meningkatkan kualitas pekerjaan
3. Partisipasi semua pegawai didalamnya terwujudnya tujuan organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kepemimpinan

Menurut Handoko (2009), faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan ada tiga variabel yaitu: 1) pemimpin, 2) pengikut, dan 3) situasi, ketiganya saling berhubungan dan berinteraksi satu dengan yang lainnya. Menurut Mangkunegara (2008) yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan faktornya adalah sebagai berikut:

1. Integritas: kejujuran dan kelugasan.
2. Kompetensi: pengetahuan dan keterampilan.
3. Konsistensi: keandalan, kemampuan, diramalkan dan penilaian yang baik.
4. Loyalitas: kesediaan untuk melindungi.
5. Keterbukaan: kerelaan untuk berbagi ide dan informasi.

Gaya Kepemimpinan

Perilaku Kepemimpinan sangat dibutuhkan organisasi demi tercapainya tujuan, suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan. Jadi keberhasilan dalam pencapaian sasaran kelompok (organisasi) sangat tergantung pada peran pemimpinnya. Menurut Yuki (2005), perilaku kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan sesuai dengan apa yang diperlukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif dalam pencapaian tujuan bersama.

Menurut Hasibuan (2007), Perilaku kepemimpinan adalah memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap pegawai, perilaku dan kinerja. Menurut Darma (2005) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Gaya dan Prilaku Kepemimpinan

Menurut pendapat Handoko (2009), gaya kepemimpinan diidentifikasi atas dua gaya kepemimpinan: gaya orientasi tugas pimpinan dan gaya orientasi karyawan. Gaya orientasi tugas pimpinan organisasi mengarahkan dan mengawasi bawahannya secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas yang dilaksanakan sesuai yang diinginkan. Gaya orientasi karyawan pimpinan mencoba memotivasi dan mengawasi pegawai.

Motivasi Kerja

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut Suradinata (2008) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Produktivitas

Menurut Mangkunegara (2008), produktivitas merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi fisik yang digunakan individu dalam menjalankan suatu tugas. Pendapat lain produktivitas merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu.

Faktor-faktor yang digunakan dalam produktivitas menurut Mangkunegara (2008), adalah kualitas, kuantitas, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif.

1. Kualitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
3. Kerjasama adalah menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab adalah menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
5. Inisiatif yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

III. RESEARCH QUESTIONS

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sukses Cipta Abadi Medan.

IV. METODE

1. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan penulis adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Sukses Cipta Abadi

Medan. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2022. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Sukses Cipta Abadi Medan. Teknik untuk pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling probability*, dengan bentuk *sampling jenuh* (sensus). sampel sebanyak 20% yaitu 60 responden.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yang sama. Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

1. Kepemimpinan disebut variabel (X1)

Menurut Stephen dalam buku Hamzah (2007), definisi kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok agar tercapai tujuan yang diharapkan. Menurut Hasibuan (2007), “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Manning & Curtis dalam Husaini Usman (2009,) Mengukur kepemimpinan efektif dengan indikator : berdasarkan fakta, menciptakan visi, memotivasi, memberdayakan staf.

2. Motivasi (X2)

Menurut Edy Sutrisno (2009) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Menurut Hasibuan (2007:141) pentingnya motivasi “karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi dengan tujuan yang diinginkan”. Hasibuan (2007:) mengatakan bahwa indikator pengukuran motivasi dari sebuah perusahaan adalah : a. Rangsangan, Semangat kerja, Kegigihan, Kebutuhan kerja

3. Produktifitas Kerja (X3)

Menurut Hasibuan (2007:203) produktifitas kerja banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Dalam penelitian Fatima Ahmad dan Usman Asvir (2011:35) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karena pemimpin yang mempengaruhi atau mendorong karyawan untuk bekerja lebih terampil sehingga dapat mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Menurut Abdulrahman (2003:131-132), dimana faktor- faktor yang mempengaruhi produktifitas karyawan dalam melakukan aktivitas Menurut Sinungan

(2005) Indikator pengukuran produktifitas kerja Prestasi kerja, Kreativitas, Kerja sama Tepat waktu,

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah :Data primer dan Data Sekunder, Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui :Pengamatan(Observation).Angket (Questionnaire).Teknik analisis data yang digunakan berpedoman pada Sugiyono (2006: 181), bahwa untuk menguji hipotesis dan analisis data penelitian yang bersifat hubungan (*assosiative*) maka dapat dianalisis dengan metode sebagai berikut:

- a. Uji Validitas dan Reliabilitas
- b. Uji Asumsi Klasik
- c. Analisis Regresi Linear Berganda
 - 1.) Uji Signifikan Individual/ Uji Parsial (Uji – t)
 - 2.) Uji Signifikan Simultan/ Uji Serentak (Uji – F)
 - 3.) Koefisien Determinan (R^2) / Identifikasi Determinan (R^2)

V. DISCUSSION

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1 Uji Validitas Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	r _{tabel}	Validitas
P1	73.2333	44.012	0.609	0.3	Valid
P2	73.15	44.367	0.566	0.3	Valid
P3	72.8333	45.802	0.651	0.3	Valid
P4	72.9	45.549	0.667	0.3	Valid
P5	73	44.712	0.646	0.3	Valid
P6	72.8167	43.915	0.659	0.3	Valid
P7	73.1167	45.562	0.482	0.3	Valid
P8	72.8833	44.41	0.615	0.3	Valid
P9	72.95	48.116	0.348	0.3	Valid
P10	72.9	46.397	0.513	0.3	Valid
P11	72.7833	45.19	0.615	0.3	Valid
P12	72.7667	46.656	0.344	0.3	Valid
P13	72.65	44.808	0.668	0.3	Valid
P14	73.1167	45.427	0.712	0.3	Valid
P15	73.0667	45.182	0.698	0.3	Valid

P16	73.1	45.075	0.549	0.3	Valid
P17	72.8667	48.694	0.395	0.3	Valid
P18	72.8333	45.226	0.538	0.3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel III.1 dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid, karena r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Tabel 2. Reability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.902	18

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel III.2 dapat diketahui bahwa r_{alpha} sebesar 0.902 dan r_{tabel} sebesar 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuisioner tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

**Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.36532628
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.068
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.748
Asymp. Sig. (2-tailed)		.631

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Data distribusi normal adalah data yang memiliki nilai Asymp.Sig. (2-tailed) lebih dari 0.05. Berdasarkan tabel III.3 nilai data Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.631, berarti distribusi model regresi normal.

b. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.106	.525		2.109	.039		
X1	.242	.105	.265	2.296	.005	.806	1.241
X2	.475	.120	.458	3.959	.000	.806	1.241

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Uji multikolinieritas merupakan uji data yang memiliki nilai VIF diantara 1 sampai 10 (1 - 10). Berdasarkan tabel III.4 nilai VIF data adalah 1.241, berarti model regresi tidak ada multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.350	2	.175	3.077	.054 ^a
	Residual	3.239	57	.057		
	Total	3.588	59			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Absolute

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05). Berdasarkan tabel III.5 nilai model regresi adalah 0.54, berarti model regresi tidak ada heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (uji-F)

**Tabel 6 Hasil Uji F
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.965	2	2.482	17.970	.000 ^a
	Residual	7.874	57	.138		
	Total	12.839	59			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 17.0

Berdasarkan tabel III.6, hasil perolehan F_{hitung} pada kolom F sebesar 17.970 dengan tingkat signifikan = 0.000. Dan diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.766, F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yakni dengan tingkat kesalahan 5%, atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17.970 > 2.766$).

b. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

**Tabel 7 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.106	.525		2.109	.039
	X1	.242	.105	.265	2.296	.005
	X2	.475	.120	.458	3.959	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel III.7 dapat dilihat bahwa:

1. Variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap variabel produktifitas kerja (Y).
2. Variabel Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.822 ^a	.787	.765	.77168
---	-------------------	------	------	--------

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel III.8 dapat dilihat bahwa:

$R = 0.822$, berarti pengaruh antara variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi (X_2) terhadap variabel produktifitas kerja(Y).

R^2 sebesar 0.787, berarti 78.7% variabel produktifitas kerja(Y) dapat dijelaskan oleh variabel variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi (X_2).

Adjusted R^2 sebesar 0.765, berarti 76.5% variabel prduktifitas kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi (X_2).

Standart error of the estimated disebut juga standar devisiasi yang artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standart error of the estimated* penelitian ini adalah 0.77168 (semakin kecil devisiasi maka model semakin baik).

I. CONCLUSIONS

Berdasarkan hasil pengolahan dan penjelasan di atas, maka berikut ini disampaikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja Karyawan PT .Sukses Cipta Abadi Medan dengan nilai regresi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17.970 > 2.766$).
2. Secara parsial variabel variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel produktifitas kerja (Y) dengan nilai regresi $2.296 > 1,672$, dan variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dengan nilai regresi $3.959 > 1,672$.
3. Variabel yang dominan mempengaruhi variabel produktifitas kerja adalah variabel motivasi.
4. Besar kontribusi pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap produktifitas kerja (Y) termasuk dalam kategori tinggi yaitu 7.87%.

REFERENCES

Agus Suryana, (2007), *Customer Service : Kiat Melayani Pelanggan Bebas Komplain*, Jakarta : Khilina Pustaka

- Basu Swatha, DH. (2005). *Azas-Azas Pemasaran*. Yogyakarta: Liberty
- Budi W. Soetjipto. (2012). *Service Quality: Alternatif Pendekatan dan Berbagai Persoalan di Indonesia*, Usahawan No. 01 Th. XXVI Januari.
- Cutlip, Scott M, Allan H. Center, & Glen M. Brow (2007), *Effective Public Relations*, Edisi kesembilan, Jakarta : penerbit Kencana.
- Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana. (2001). *Penerapan Sistem Kualitas dalam Industri Jasa Berdasarkan Konsep Total Service quality*. Jakarta; Manajemen dan Usahawan – LMFE-UI
- Fandy Tjiptono. (2002). *Manajemen Jasa*. Edisi II, Yogyakarta: Andi Offset
- J. Supranto, M.A. APU (2010). *Perilaku Konsumen & Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Persaingan Bisnis*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Kotler, Philip (2005). *Manajemen Pemasaran, Analisis, Perencanaan dan Pengendalian*. Jakarta. Terjemahan Ellen Gunawan. Edisi Kelima. Jilid I. Erlangga.
- Lupiyoadi, Rambat dan Hamdani, A. (2001). *Manajemen Pemasaran Jasa*. E Kedua. Jakarta: Salemba Empat.
- Rangkuti, Freddy (2006). *Measuring Customer Satisfaction*. Jakarta : Gramedia
- Siagian, P. Sondang, (2010). *Manajemen Komunikasi*, Jakarta: Bumi Aksara, Cetakan Kesembilan
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto Abdul Majid (2009). *Customer Service Dalam Bisnis Jasa Transportasi* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada