

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan baik perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta mengharapkan perusahaannya tumbuh dan berkembang dengan baik. Perkembangan tersebut diharapkan perusahaan mampu bersaing dan berakselerasi dengan kemajuan zaman. Kenyataan menunjukkan bahwa organisasi atau perusahaan tidak mampu berakselerasi dengan kemajuan zaman akan tertinggal kemudian tenggelam tertelan zaman.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari bagaimana perusahaan tersebut mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan produktivitas yang baik, mempunyai efektifitas dalam menangani sumber daya manusianya dalam menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun kelompok.

Produktivitas perusahaan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepemimpinan. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya. Dengan adanya pemimpin yang efektif maka diharapkan produktivitas kerja karyawan juga akan baik, sehingga perusahaan dapat berhasil dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pemimpinnya. Hal itu dapat terukur dari hasil yang diberikan oleh para karyawan. Bila pimpinan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sangat mungkin perusahaan tersebut akan

mencapai sasarnya. Seorang pemimpin akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya pada pencapaian tujuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Motivasi atau dorongan kerja pegawai adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut.

Motivasi yang diberikan dengan tepat oleh perusahaan ataupun manajer terhadap sumber daya manusia tersebut sangat mempengaruhi produktivitas kerja atau kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan perusahaan adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar secara sadar dapat bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap pegawai mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya.

PT.Hada Sukses Bintang Cakra adalah suatu perusahaan swasta yang bergerak pada bidang properti menangani distribusi pemasaran produk sekaligus penjualan suku cadang. PT. Hada Sukses Bintang Cakra yang beralamat Jl. Pulau Nias Utara No.8 KIM 2 Medan. Karyawan pada PT.Hada Sukses Bintang Cakra sebanyak 195 orang. Apabila pemimpin dapat memberikan motivasi dengan memenuhi kebutuhan para karyawan maka mereka akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar serta juga akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga para karyawan memiliki kesanggupan dalam tugas yang dibebankan, kesanggupan untuk bekerja serta sanggup menaati peraturan yang ada.

Dari hasil data yang ada bahwa motivasi kerja karyawan pada PT.Hada Sukses Bintang Cakra masih perlu ditingkatkan lagi hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya masih ada karyawan yang datang terlambat, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal, karyawan yang tidak hadir dan jumlah karyawan berkurang setiap bulannya hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Daftar Hadir Karyawan PT.Hada Sukses Hada Sukses Bintang Cakra Rata-Rata Perbulan Posisi Tahun 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Keterangan Tidak Hadir			
			Izin/cuti	Sakit	Tugas luar	Tanpa Keterangan
Januari	195	190	2	3	-	-
Februari	195	193	-	-	2	-
Maret	195	190	3	1	-	1

Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Keterangan Tidak Hadir			
			Izin/cuti	Sakit	Tugas luar	Tanpa Keterangan
April	195	195	-	2	3	-
Mei	195	191	-	-	4	-
Juni	195	193	2	-	-	-
Juli	195	194	-	1	-	-
Agustus	195	195	-	-	-	-
September	195	191	-	1	3	-
Oktober	195	195	-	-	-	-
November	195	189	3	-	3	-
Desember	195	190	5	-	-	-

Sumber : PT. Hada Sukses Bintang Cakra (Tahun 2017)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa setiap bulan ada karyawan yang tidak hadir, karena karyawan merasa bahwa pimpinan kurang memberikan memotivasi karyawan dalam bekerja dan kurang memperhatikan kebutuhan serta keinginan para karyawannya.

Dengan adanya karyawan yang tidak hadir dapat menyebabkan pekerjaan para pegawai menumpuk dan karena kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan maka mereka semakin malas untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga pegawai tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan.

Oleh karena itu, motivasi merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuannya, karena seorang pemimpin harus bekerja dengan dan melalui orang lain untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

Tabel 1.2
Jumlah Produktivitas PT. Hada Sukses Bintang Cakra Tahun 2015-2017

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Produksi (Unit)	Produktivitas Kerja (%)
2015	191	2.115	11,07
2016	193	2.141	11,09
2017	195	2.109	10,81

Sumber: PT. Hada Sukses Bintang Cakra

Berdasarkan pada Tabel 1.2 diatas dijelaskan bahwa penjualan PT. Hada Sukses Bintang Cakra untuk tiga tahun terakhir yaitu mulai tahun 2015 sampai dengan tahun 2017. Dimana bahwa produktivitas kerja pada tahun 2015 sebesar 11,07%, kemudian meningkat pada tahun 2016 sebesar 11,09%, dan mengalami penurunan pada tahun 2017 menjadi 10,81%.

Kondisi ini dapat terjadi dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja. Hal tersebut dapat terlihat dari hasil produksi yang terjadi masih terdapat ketidaklancaran dalam produktivitas kerja karyawan sehingga dikarenakan hal itu, dalam kegiatan produksi perusahaan belum mampu menghasilkan jumlah produksi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan seluruh penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang tentunya harus memperhatikan sejauh mana pentingnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan setiap tahunnya. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan

judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hada Sukses Bintang Cakra”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan
- b. Motivasi
- c. Produktivitas
- d. Disiplin Kerja
- e. Semangat Kerja

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan agar pembahasan menjadi lebih fokus sesuai dengan permasalahan yang dihadapi. Oleh karena itu maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada kepemimpinan dan Motivasi Kerja sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT.Hada Sukses Bintang Cakra.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang terjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Hada Sukses Bintang Cakra secara parsial?

2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Hada Sukses Bintang Cakra secara parsial?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Hada Sukses Bintang Cakra secara simultan?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam menjalankan suatu hal maka haruslah memiliki tujuan yang jelas. Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Hada Sukses Bintang Cakra.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Hada Sukses Bintang Cakra.
3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Hada Sukses Bintang Cakra.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan referensi positif bagi perusahaan dan pihak-pihak yang terkait dan berkepentingan di dalam perusahaan sebagai

pertimbangan dalam membuat serta menetapkan kebijakan perusahaan tentang kepemimpinan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan, wawasan serta pengalaman penulis tentang sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan dan produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian di bidang yang sejenis pada masa yang akan datang.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan pertandingan dan referensi bagi penulis berikutnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Setiap organisasi, apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan seseorang pemimpin dan memerlukan seorang pemimpin tinggi (pemimpin puncak) dan atau atasan yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan (*leadership*) bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan. Pengertian kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.

Kepemimpinan dalam manajemen adalah kemampuan yang melekat pada seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga menuruti apa yang disampaikan dan meneladani tindakan pimpinan. Pemimpin dengan demikian menjadi referensi bagi bawahannya.

Dibawah ini terdapat beberapa pengertian kepemimpinan menurut pendapat beberapa para ahli:

Menurut Blancard dan Hersey dalam Sutrisno mengemukakan, **“Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu”¹**.

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, 2009, Hal. 214

Menurut Anoraga dalam Sutrisno bahwa, **“Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu”².**

Menurut Gary Yukl bahwa, **“Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama”³.**

Menurut Koontz, et. al. mendefinisikan, **“kepemimpinan sebagai pengaruh, seni, atau proses memengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha dalam mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias”⁴.**

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya baik secara langsung maupun tidak langsung agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2. Fungsi Kepemimpinan

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Fungsi pemimpin dalam organisasi menurut Terry dapat dikelompokkan menjadi empat yaitu:

²Ibidhal. 214

³Emron Edison,dkk, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Alfabeta, Bandung, 2016, Hal. 87

⁴ Wilson Bangun. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Erlangga, Jakarta, 2012, Hal. 339

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Penggerakan
4. Pengendalian⁵

2.1.1.3 Tugas-Tugas Kepemimpinan

Menurut Sutrisno, tugas-tugas kepemimpinan cukup banyak, namun dalam hal ini akan diuraikan beberapa tugas-tugas penting saja antara lain:

- a. **Sebagai Konselor**
Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong sumber daya manusia untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam pengertian ini, maka pekerjaan seorang konselor disebut dengan konseling.
- b. **Sebagai Instruktur**
Seorang pemimpin pada peringkat mana pun ia berada sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap sumber daya manusia yang ada dibawahnya. Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan profesional dalam melaksanakan tugasnya.
- c. **Memimpin Rapat.**
Seorang pemimpin pada tingkat mana pun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya. Suatu rencana yang akan disusun biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksana rencana itu lebih mudah dilaksanakan. Dalam rapat, biasanya pemimpin mengikutsertakan seluruh potensi yang terkait, termasuk juga potensi yang akan melaksanakan rencana itu dibelakang hari.
- d. **Mengambil Keputusan.**
Diantara seluruh tugas yang disandang oleh manajemen sumber daya manusia, maka yang mungkin terberat adalah tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh ketrampilan mengaambil keputusan, di saat-saat amat kritis.
- e. **Mendelegasikan Wewenang.**
Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin yangbijaksana haruslah mendelegasian sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya. Pendelegasian ini

⁵ Edy Sutrisno. *Op.Cit*, Hal. 219

diperlukan agar jalannya organisasi tidak mengalami kemacetan, dan terhindar dari birokratis.⁶

2.1.1.4 Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah suatu cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya agar melaksanakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Siagian indikator-indikator dari kepemimpinan adalah :

- 1) Kepercayaan kepada bawahan**
- 2) Penghargaan kepada ide bawahan**
- 3) Memperhitungkan prasaan bawahan**
- 4) Perhatian pada kesejahteraan bawahan**
- 5) Memperhitungkan kepuasan kerja bawahan⁷**

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movare*, yang berarti “dorongan atau menggerakkan”. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara menggerakkan daya potensi orang atau karyawan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil untuk mencapai tujuan lembaga organisasi. Untuk dapat memotivasi pegawai pimpinan terlebih dahulu melihat hal apa saja yang dibutuhkan oleh pegawai, keinginan pemenuhan kebutuhan tiap pegawai berbeda-beda. Untuk lebih memahami pengertian motivasi lebih jelas penulis mengutip pendapat beberapa ahli, yaitu:

⁶**Ibid** Hal. 228-232

⁷Naomi Yefasolia Siregar, Skripsi: “**Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Pertamanan Kota Medan**” (Medan: Universitas HKBP Nommensen)

Menurut Edy Sutrisni dalam Mulyadi **“Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut”**⁸.

Menurut Abraham Sperring dalam buku mendefinisikan, **“Motivasi adalah sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dari dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan diri”**⁹.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno mengemukakan bahwa, **“motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.”**¹⁰

Menurut Suradinata, **“motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran”**¹¹.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan satu proses dimana kebutuhan sebagai alat yang digunakan untuk mendorong seseorang melakukan kegiatan-kegiatan tertentu yang dapat memuaskan bagi dirinya sendiri dan orang lain.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi

Motivasi sangat dibutuhkan dalam bekerja karena dengan adanya motivasi maka sasaran pekerjaan akan tercapai. Berikut tujuan pemberian motivasi, yaitu:

⁸ Mulyadi. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. In Media. Jakarta. 2015. Hal 88

⁹ **Ibid.** Hal 89

¹⁰ Edy Sutrisno **Op.cit** Hal. 110

¹¹ Abdul Latief, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Afdeling Prapen I Kebun Unit 1 PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat”. **Jurnal Manajemen Keuangan**. Vol. 4 No.1, Mei 2015

1. **Untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan pemimpi.**
2. **Untuk meningkatkan kegairahan kerja karyawan.**
3. **Untuk meningkatkan disiplin karyawan.**
4. **Untuk menjaga kestabilan karyawan.**
5. **Untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.**
6. **Untuk meningkatkan prestasi karyawan.**
7. **Untuk mempertinggi normal karyawan.**
8. **Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan pada tugas-tugasnya.**
9. **Untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.**
10. **Untuk memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan.**
11. **Untuk memperbesar partisipasi karyawan pada perusahaan¹²**

2.1.2.3 Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu Motivasi Positif (Intensif Positif), dan Motivasi Negatif (Intensif Negatif), yaitu:

1. Motivasi positif (Intensif Positif), Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berpartisipasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahannya akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (Intensif Negatif), Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikannya hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahannya dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut hukuman, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

¹²Naomi Yefasoliahal , Op.Cit.15

Dalam praktek kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif efektif merangsang gairah kerja pegawai. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkan.

2.1.2.4 Teori Motivasi

Untuk memahami hubungan antara input, kinerja, dan hasil serta bagaimana perusahaan dapat memotivasi para pegawainya dengan memanipulasi hubungan antara input, kinerja dan hasil-diperlukan berbagai teori mengenai motivasi yang dapat menjelaskan hubungan tersebut. Teori-teori kepuasan (*Content Theory*):

1. Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow
2. Teori Erg Alderfer
3. Teori Dua Faktor Herzberg
4. Teori McClelland

1. Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow

Ada banyak teori yang membahas tentang hierarki kebutuhan tetapi yang mungkin paling terkenal adalah teori yang dikembangkan oleh Abraham Maslow. Teori hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs theory*) dari Maslow mengemukakan bahwa seseorang dimotivasi oleh beberapa tingkatan kebutuhan yang tersusun dalam suatu susunan hierarki seperti diperlihatkan pada tampilan 2.1 Maslow mengidentifikasi secara umum ada lima jenis kebutuhan yang dapat memotivasi

seorang dan tersusun berdasarkan kepentingannya yaitu: **“Kebutuhan fisiologi (*Physiological needs*), Kebutuhan akan rasa aman (*Safety Needs*), Kebutuhan untuk diterima (*Affection Needs*), Kebutuhan untuk dihargai (*Esteem Needs*), Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization needs*)”**¹³. Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut :

a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*).

Kebutuhan fisiologis adalah semua kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.

b. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety Needs*).

Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi baik secara fisik maupun emosi serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini refleksikan menjadi keamanan kerja, punggutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman.

c. Kebutuhan untuk diterima (*Affection Needs*).

Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.

d. Kebutuhan untuk dihargai (*Esteem Needs*).

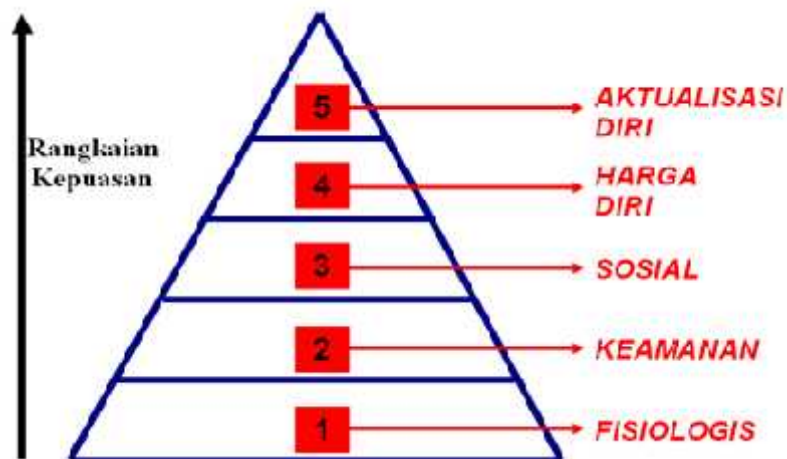
Kebutuhan harga diri. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

¹³Emron Edison,Dkk **Op.cit**Hal. 174-175

- e. *Kebutuhan aktualisasi diri (Self-actualization needs).*

Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yang memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Menurut teori Maslow, kebutuhan tingkat rendah adalah kebutuhan yang menjadi prioritas kebutuhan ini harus dipuaskan sebelum kebutuhan-kebutuhan di tingkat yang lebih atas bisa dirasakan. Kebutuhan tingkat bawah dapat dipuaskan dengan tahapan: kebutuhan fisiologis dirasakan sebelum kebutuhan rasa akan aman kebutuhan rasa akan aman dirasakan sebelum kebutuhan sosial dan seterusnya.



Gambar 2.1
Hierarki Kebutuhan Maslow

2. Teori Erg Alderfer

Aldefer setuju dengan pendapat Abraham Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Tapi kebutuhan hierarki hanya meliputi tiga perangkat, yaitu:

- a. *Existence* (kebutuhan akan eksistensi, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat).
- b. *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antarpribadi yang bermanfaat).
- c. *Growth* (pertumbuhan, merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif).

3. Teori Dua Faktor Herzberg.

Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, yaitu:

1. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah “pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.
2. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, praturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak gaji, tunjangan dan lain-lain sejenis itu.
3. Karyawan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitive pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Teori dua faktor disebut juga dengan konsep *higiene*. Faktor pertama adalah sebagai motivator terhadap:

- a) *Achievement* atau keberhasilan pelaksanaan
- b) *Recognition* atau pengakuan
- c) *The work it self* atau pekerjaan itu sendiri
- d) *Responsibility* atau tanggungjawab yang dipercayakan

e) *Advancement* atau pengembangan potensi individu

Faktor kedua adalah faktor hygiene yang dapat menimbulkan rasa tidak puas pada pegawai (de-motivasi), terdiri dari:

- a) *Company policy and administration* atau kebijaksanaan dan administrasi perusahaan
- b) *Quality supervisor* atau supervise
- c) *Interpersonal relation* atau hubungan antar pribadi
- d) *Working condition* atau kondisi kerja
- e) *Wages* atau gaji

4. Teori McClelland

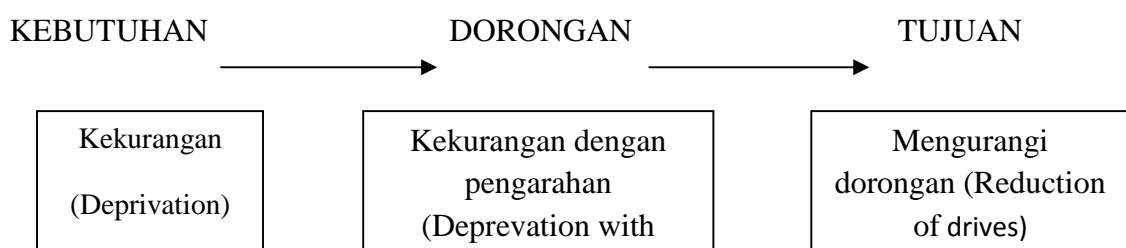
Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland (1974), disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu: “*Need for achievement, Need for affiliation, Need for power*”.

1. Kebutuhan akan kinerja (*need for achievement*) yaitu kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), yaitu kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungan dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), yaitu kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

2.1.2.5 Siklus Motivasi

Menurut Luthans dalam Emron Edison “gambar 2.2 menunjukkan grafik yang menggambarkan siklus motivasi. Dalam arti sistem, motivasi terdiri atas tiga hal yang berinteraksi serta saling bergantung pada elemen kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), dan tujuan (*goals*)”¹⁴.

1. Kebutuhan (*needs*). Satu kata yang cocok untuk mendefinisikan kebutuhan adalah kekurangan. Dalam arti homeostatis, kebutuhan diciptakan setiap kali ada ketidakseimbangan fisiologis atau psikologis.
2. Dorongan (*drives*). Dengan beberapa pengecualian, dorongan atau motif (dua istilah digunakan secara bergantian) dibentuk untuk meringankan kebutuhan. Dorongan dapat didefinisikan dengan sederhana sebagai kekurangan petunjuk.
3. Tujuan (*goals*). Akhir dari siklus motivasi adalah tujuan. Sebuah tujuan dalam siklus motivasi bisa didefinisikan sebagai sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Dengan demikian, mencapai tujuan akan cenderung mengembalikan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan.



Gambar 2.2
Siklus motivasi

¹⁴Ibid Hal 171-172

2.1.2.6 Indikator Pengukuran Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong yang membuat seseorang melakukan serangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan. Menurut Maslow (dalam Greenberg dan Baron,1997), ada 5 hierarki kebutuhan yang menjadi indikator motivasi adalah:

- 1) **Kebutuhan fisiologis**
- 2) **Kebutuhan rasa aman**
- 3) **Kebutuhan hubungan sosial**
- 4) **Kebutuhan pengakuan**
- 5) **Kebutuhan aktualisasi diri¹⁵**

2.1.3 Produktivitas

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan. Produktivitas pengertian yang berkenan dengan konsep ekonomis, fisiologis, dan system. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenan dengan usaha jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Sebagai konsep fisiologis, produktivitas mengandung pandangan hidup, sikap dan mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu dari hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini memberikan motivasi untuk berusaha dan mengembangkan diri.

Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian tujuan ada kerja sama atau ketetapan dari unsur-unsur yang relevan

¹⁵Rusliaman,Siahaan, Dkk, **Manajemen**,Universitas HKBP Nommensen, Medan,2015.Hal. 222

dengan sistem. Untuk memperjelas pengertian produktivitas, dibawah ini dikemukakan beberapa uraian menurut para ahli mengenai produktivitas.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno mengemukakan bahwa, **“produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini”**¹⁶.

Menurut Kussrianto dalam buku yang sama mengemukakan bahwa produktivitas adalah, **“perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif”**¹⁷.

Menurut Whitmore Abdilah dalam Satriadi **“Produktivitas didefinisikan sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (*ouput*) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan”. Produktivitas sangat erat kaitannya efektivitas dan efisiensi”**¹⁸.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan menggunakan sumber daya untuk menghasilkan keluaran (*output*) semaksimal mungkin.

Tenaga kerja menunjukkan adanya kaitan antara hasil satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Seorang tenaga kerja menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi bila mampu menghasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan, dalam satuan waktu yang lebih singkat.

¹⁶Edy Sutrisno **Op.cit**, Hal. 100

¹⁷**Ibid**, Hal 102

¹⁸Dimas Satriadi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Bri Tanjungpinang”. **Jurnal Benefita 2 (1) Februari 2017 (34-46)**

2.1.3.2 Pengukuran Produktivitas

Secara umum, pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang mempunyai perbedaan, yaitu perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, perbandingan pelaksanaan satu unit dengan yang lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relative, perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan. Berikut indeks produktivitas:

$$IP = \frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}^{19}$$

2.1.3.3 Faktor – faktor Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, kepemimpinan, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, saran produksi, manajemen, dan prestasi.

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. **Pelatihan**
- b. **Mental dan kemampuan fisik karyawan**
- c. **Hubungan antara atasan dan bawahan**²⁰

¹⁹Edy Sutrisno, **Op.cit**, Hal.101

²⁰**Ibid** Hal.103

Adapun penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

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

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungann atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan antara bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

2.1.3.4 Indikator Produktivitas Kerja

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

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu:

- 1) **Kemampuan**
- 2) **Meningkatkan hasil yang dicapai**
- 3) **Semangat kerja**
- 4) **Pengembangan diri**
- 5) **Mutu dan**
- 6) **Efisiensi”²¹.**

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri

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

²¹Ibid, Hal 104

5. Mutu

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

6. Efisiensi

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

2.2 Tinjauan Empiris

Untuk penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan tinjauan empiris, dimana sebagai acuan untuk penulisan skripsi dengan mengambil penelitian terdahulu untuk mengembangkan model penelitian. Adapun tujuan empiris yang digunakan sebagai dasar acuan dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Abdul Latief dengan judul penelitian yang dilakukan yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Afdeling Prapen I Kebun Unit 1 PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat”**²².

Dengan jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 110 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini

²²Abdul Latief, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Afdeling Prapen I Kebun Unit 1 PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat”. **Jurnal Manajemen Keuangan. Vol. 4 No.1**, Mei 2015

yaitu metode regresi linier berganda, dengan hasil persamaan regresi yaitu: $P = 3,232 + 0,524 K + 0,471 M$. Selanjutnya dari hasil analisis diperoleh nilai t hitung $4,251 > t$ tabel $1,65922$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Dan untuk variabel motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar $3,698 > t$ tabel $1,65922$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, yang berarti bahwa variabel motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan untuk hasil uji f diperoleh nilai F hitung $26,247 > F$ tabel $3,08$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Afdeling Prapen I Kebun Unit I PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,657$ atau $65,7\%$ yang artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi variabel produktivitas sebesar $65,7\%$.

2. Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Bernadeta Krismaningsih dengan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pabrik Gula Madukismo PT Madubaru Padokan, Tirtonirmolo, Kasihan, Bantul Yogyakarta)²³”**. Berdasarkan teknik pengambilan sampel menggunakan

²³Bernadeta Krismaningsih, Skripsi: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pabrik Gula Madukismo PT Madubaru Padokan, Tirtonirmolo, Kasihan, Bantul Yogyakarta)”** (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2009)

teknik purposive sampling maka data sampel yang dikumpulkan sebanyak 50 orang yang bekerja di bagian produksi Pabrik Gula Madukismo, PT Madubaru Padokan Turtonirmolo, Kasihan, Bantul, Yogyakarta. Adapun variabel penelitiannya adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F dan uji hipotesis t. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut: (1) Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. (2) secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Kedua variabel independen hanya mampu menjelaskan perubahan pada Produktivitas Kerja sebesar 3,1% sedangkan 96,9% Produktivitas Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Jelita Caroline Inaray, Dkk dengan judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance di Manado”**²⁴Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. Seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang menjadi responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan motivasi secara simultan

²⁴Jelita Caroline Inaray, Dkk **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance di Manado”**. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16 No. 02 Tahun 2016

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance, di Manado. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan.

Seperti yang kita ketahui bahwa kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang dapat mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap pemimpin mempunyai caranya sendiri.

Keberhasilan perusahaan atau organisasi pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efektif, dimana dengan kepemimpinannya itu dapat mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan motivasi kerja mereka agar berprestasi dalam tujuan bersama.

Menurut Anoraga bahwa, “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu”.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja. Motivasi dapat bersumber dari internal maupun eksternal. Motivasi eksternal dapat bersumber dari organisasi, sehingga menjadi

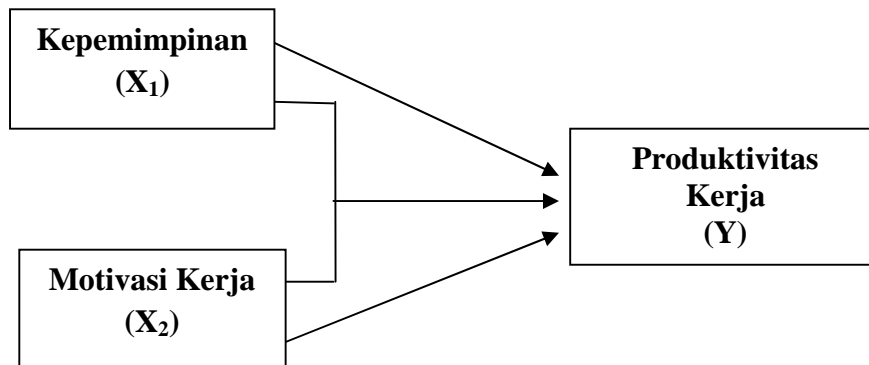
tugas seorang pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan motivasi. Sedangkan produktivitas dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara output dengan input.

Pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki karakteristik dan latar belakang yang berbeda-beda. Oleh sebab itu setiap karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda, sehingga kebutuhan dan keinginan ini dapat memotivasi para pegawai untuk melakukan perilaku tertentu. Perbedaan masing-masing individu tersebut mengakibatkan perbedaan produktivitas kerja mereka.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan oleh pimpinan, oleh sebab itu individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif daripada individu yang memiliki motivasi yang rendah. Sehingga produktif daripada individu yang memiliki motivasi yang rendah. Sehingga manajer harus memahami kebutuhan para pegawainya agar pegawai tersebut termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan mengerti dan mengetahui hal-hal yang dapat membangkitkan motivasi dalam diri seseorang yang merupakan kunci untuk mengatur orang lain. Tugas pimpinan adalah mengidentifikasi dan memotivasi karyawan agar dapat berprestasi dengan baik yang ada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Berikut ini adalah gambar kerangka berpikir variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).



Gambar 2.3
Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis membantu penulis dalam ruang lingkup penelitian yaitu pemilihan data yang relevan serta menghindarkan penelitian dari hal yang tidak ada hubungannya dengan masalah yang sudah dirumuskan.

Menurut Sugiyono bahwa, Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Hada Sukses Bintang Cakra.
2. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Hada Sukses Bintang Cakra.

3. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Hada Sukses Bintang Cakra.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah merupakan suatu investigasi yang sistematis, terkontrol, empiris, dan kritis mengenai suatu fenomena yang menjadi perhatian pengambilan keputusan.

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Dimana desain yang digunakan adalah:

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Statistik inferensial atau induktif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada statistik inferensial terdapat statistik parametrik yang digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel dan kedua metode untuk mengolah dan menganalisis data sampel.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, **“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”**²⁵.

Populasi (N) dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Hada Sukses Bintang Cakra yang berjumlah 195 orang. Dalam menentukan jumlah sample yang diambil pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Keterangan : n = Jumlah sample

N = Jumlah Populasi

e^2 = Presentasi ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat diinginkan dengan pertimbangan presentase sebesar 10%.

$$\begin{aligned} n &= \frac{195}{1 + (0.1)^2 \cdot 195} \\ &= 66,101694 \text{ atau} \\ &= 67 \text{ responden} \end{aligned}$$

Menurut Sugiyono, **“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”**²⁶.

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel dalam pemilihan responden menggunakan metode pengambilan sampel *proposionate stratified random sampling*. Menurut Sugiono **“Proposionate**

²⁵Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Bandung: ALFABETA, 2012,hal. 115

²⁶**Ibid.**,hal.116

stratified random sampling digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional”²⁷.

Maka pengambilan sampel yang dimaksud adalah dengan menggunakan pertimbangan dengan menentukan sampel dari bidang atau lainnya dalam instansi tersebut sehingga didapat informasi yang menyeluruh mengenai variabel yang diteliti. Adapun penentuan jumlah responden yang 67 tersebut dijadikan pada Tabel berikut:

Tabel 3.1
Data Pengambilan Sampel Penelitian

Pekerjaan Karyawan	Populasi	Sampel
Bagian gudang	64	$\frac{64}{195} \times 67 = 21,9 = 22$
Bagian lapangan/pemasaran	61	$\frac{61}{195} \times 67 = 20,9 = 21$
Bagian kantor	45	$\frac{45}{195} \times 67 = 15,4 = 15$
Bagian administrasi	25	$\frac{25}{195} \times 67 = 8,5 = 9$
Jumlah	195	67

Sumber: PT. Hada Sukses Bintang Cakra

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam memperoleh data serta keterangan dalam membantu penelitian ini adalah:

- a. Studi dokumentasi, yaitu penulis mengambil bahan-bahan pustaka yang diambil dari beberapa buku untuk menunjang teori yang digunakan.

²⁷Ibid Hal 118

- b. Kuesioner, yaitu dengan memberikan angket yang berisi daftar pertanyaan atau pernyataan kepada beberapa responden untuk dijawab, dapat ditarik suatu kesimpulan tentang permasalahan yang dihadapi.
- c. Wawancara, yaitu mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada pegawai dan juga manajemen perusahaan untuk memperoleh data yang diperlukan.

3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden yang menyangkut variabel bebas dan variabel terikat. Definisi operasional masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini tertera pada Tabel 3.2

Tabel 3.2
Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi oprasional	Indikator	Skala pengukuran
Kepemimpinan (X ₁)	Menurut Anoraga bahwa, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kepercayaan kepada bawahan 2) Penghargaan kepada ide bawahan 3) Memperhitungkan prasaan bawahan 4) Perhatian pada kesejahteraan bawahan 5) Memperhitungkan kepuasan kerja bawahan 	Skala Likert
Motivasi Kerja (X ₂)	Menurut Abrahan Sperling, motivasi adalah sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dari dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan diri.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kebutuhan fisiologis 2) Kebutuhan rasa aman 3) Kebutuhan hubungan sosial 4) Kebutuhan pengakuan 5) Kebutuhan aktualisasi diri 	Skala Likert
Produktivitas (Y)	Kussrianto mengemukakan bahwa produktivitas adalah, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kemampuan 2) Meningkatkan hasil yang dicapai 3) Semangat kerja 4) Pengembangan diri 5) Mutu Efisiensi 	Skala Likert

Sumber:Anoraga, Abrahan Sperling, Kussrianto (data diolah) 2018

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai pedoman dasar menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor. Skor yang diberikan tertera pada Tabel 3.3

Tabel 3.3
Skala Pengukuran

No	Pertanyaan	Skor
1	SS = Sangat Setuju	5
2	ST = Setuju	4
3	KS = Kurang Setuju	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

3.7 Metode Analisis

3.7.1 Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Untuk mengetahui skor masing-masing item pernyataan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria berikut ini:

1. Jika $r_{positif}$ serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid. Namun jika r_{hitung} positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid
2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, tetapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak valid²⁸.

b. Uji Reliabilitas

Selain dengan cara tersebut ada beberapa cara lain untuk menguji dan melihat apakah data yang dihasilkan valid yaitu dengan cara melihat nilai signifikannya. Jika nilai signifikannya $< 0,05$ maka data tersebut valid, sebaliknya jika berada $> 0,05$ maka data tersebut tidak valid. Selanjutnya menurut Kuncoro untuk melihat apakah data tersebut reliabel atau tidak maka nilai yang dilihat adalah nilai *AlfaChonbach*, yang dimana satu kuisioner dianggap reliabel apabila *cronbach'salpa* $> 0,60$.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara:

1. Melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal.

²⁸ Mudrajat Kuncoro. **Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi** Edisi Ke Empat, (Jakarta: Erlangga, 2013), Hal.181

2. Melihat Histogram yang membandingkan data yang sesungguhnya dengan distribusi normal.
3. Kriteria uji normalitas:
 - Apabila $p\text{-value}$ (P_v) < (0,05) artinya data tidak berdistribusi normal.
 - Apabila $p\text{-value}$ (P_v) > (0,05) artinya data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, antara lain dengan cara melihat grafik *scatterplot* dan prediksi variabel dependen dengan residulnya.

3.7.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (dependen) dan jika terjadi hubungan maka dinamakan terdapat masalah Multikolinieritas.

Hal ini menyebabkan koefisien menjadi tak terhingga. Terdapat cara yang dilakukan untuk mendeteksi multikolinieritas dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) hitungannya. Model regresi dikatakan terdapat Multikolinieritas jika VIF-nya tidak lebih dari 10 toleransinya sekitar 1 atau mendekati 1.

3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Studi mengenai ketergantungan satu variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Untuk regresi yang variabel indenpenden terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda. Oleh karena variabel indenpenden diatas mempunyai variabel lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel indenpenden (kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Dalam menganalisis dua ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi software SPSS.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Produktivitas Kerja

a = Konstanta

X_1 = Variabeel Kepemimpinan

X_2 = Variabel Motivasi Kerja

b_1 = Koefisien regresi kepemimpinan

b_2 = Koefisien motivasi kerja

e = Error/tingkat kesalahan

3.7.5 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk melihat pengaruh variabel X_1 (kepemimpinan) dan X_2 (motivasi kerja) secara parsial terhadap Y (produktivitas kerja) dilakukan Uji-t. Uji hipotesis adalah sebagai berikut.

- $H_0 = b_1 = 0$ artinya, variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
- $H_1 = b_1 \neq 0$ artinya, variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
- $H_0 = b_2 = 0$ artinya, variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
- $H_1 = b_2 \neq 0$ artinya, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- $-t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).

Kriteria pengambilan keputusan :

- $H_0 = b_1; b_2 = 0$ artinya, variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pada PT. Hada Sukses Bintang Cakra.
- $H_a = b_1; b_2 \neq 0$ artinya, variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pada PT. Hada Sukses Bintang Cakra.

Kriteria pengambilan keputusan:

- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_1 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memberikan variasi pada variabel tidak bebas.

