

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA KSU ARONTA PERIA-RIA**

SKRIPSI

Oleh:

NAMA: JEFRI RANDHA MUNTHER

NPM : 17 832 0424



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/10/25

Access From (repository.uma.ac.id)24/10/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada KSU Aronta Peria- Ria**
Nama : **Jefri Randha Munthe**
NPM : **178320424**
Program Studi : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi & Bisnis**

Disetujui oleh :

Pembimbing


(Muslim Wijaya, M.Si)

Pembimbing II


(H. Syahriandy, SE, M.S)

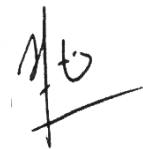
Mengetahui

Dekan



(Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, pH.D. CIMA)

Ka, Prodi Manajemen



(Fitriani Tobing S.E., M.Si)

Tanggal/Bulan/Tahun lulus :Desember/2024

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada KSU Aronta Peria- Ria**", disusun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk pogram S-1 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan karya ilmiah. Apabila dikemudian hari, ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku pada saat skripsi ini dibuat.

Medan, Desember 2024

Yang Membuat Pernyataan

Jefri Randha Munthe

NPM. 178320424

PERSETUJUAN HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jefri Randha Munthe
NPM : 178320424
Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah yang berjudul "**Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Kewirausahaan Terhadap Kinerja UKM Cafe Shop Medan**". Melalui hak tersebut, Universitas Medan Area berhak untuk menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, Desember 2024

Yang Membuat Pernyataan

Jefri Randha Munthe

NPM. 178320424

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan KSU Aronta Peria-Ria. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih.

Populasi di dalam penelitian ini berjumlah 40 orang, dan karena populasi di atas seratus jadi penarikan sampel menggunakan rumus Slovin jadi jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang.

Hasil penelitian berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Pada pengujian model regresi linear berganda membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan menunjukkan hasil dengan koefisien regresi sebesar 0,758 dan variabel motivasi menunjukkan hasil dengan koefisien regresi sebesar 0,160 yang mempengaruhi produktivitas karyawan secara positif dan signifikan, nilai Signifikan untuk kuesioner gaya kepemimpinan $0,00 < 0,05$ maka gaya kepemimpinan (X_1) signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan (Y) dan nilai signifikan untuk kuesioner motivasi $0,002 < 0,05$ maka motivasi (X_2) signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan (Y).

Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan (X_1) $9,801 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,685$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung variabel motivasi (X_2) $2,226 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,685$ dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ bahwa faktor-faktor gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Nilai F hitung $50,097 > \text{nilai } F \text{ tabel } 3,24$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ bahwa faktor-faktor gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Nilai Adjusted R Square untuk produktivitas karyawan (Y) KSU Aronta Peria-Ria adalah 0,716. Hal ini berarti 71,6 % variasi produktivitas karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi (X_2) dan sisanya sebesar 28,4 % ditentukan oleh variabel lain di luar kontribusi penelitian ini.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, motivasi dan produktivitas karyawan.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan yang telah melimpahkan segala rahmat dan nikmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada KSU Aronta Peria- Ria”**. Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA, MMgt,pH.D. CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.³
3. Ibu Dr. Fitriani Tobing S.E., M.Si selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen Universitas Medan area,
4. Bapak Muslim Wijaya, M.Si Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berkomunikasi dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak H.Syahriandy, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berkomunikasi dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Dr. Adelina Lubis, S.E., M.Si Sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam hal kuliah.
7. Keluarga besar Universitas Medan Area secara umumnya dan seluruh Bapak/Ibu/Dosen serta Staff Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Medan Area secara khususnya yang telah memberikan ilmu dan bantuan baik selama perkuliahan maupu dalam penulisan skripsi ini, kiranya kebaikan Bapak/Ibu dapat diperhitungkan oleh Tuhan Yang Maha Esa.
8. Teristimewah kepada Ayah dan Ibu sebagai hadiah spesial yang pertama kali diberikan Tuhan kepada saya dengan bangga punya kedua orang tua yang penuh kasih sayang yang telah mengasuh, mendidik, membimbing serta dengan doa restunya dapat berhasil menyelesaikan pendidikan ke perguruan tinggi.
9. Ucapan terima kasih buat teman-teman seperjuangan dan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupu dalam penulisan skripsi ini.
10. Semua teman-teman stambuk 2017 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, Desember 2020

Penulis,

Jefri Randha Munthe

N P M : 17 832 0424

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan.

Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelolaan Sumber Daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber Daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan Sumber Daya Manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

Selain dari hal gaya kepemimpinan yang ditujukan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin bahwa mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran. Perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi.

Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung, karyawan merupakan assets yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Sehingga untuk bisa memadukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut, salah satunya dengan pemberian motivasi. Dengan motivasi ini pemimpin dapat mendorong atau menggerakkan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, perusahaan bukan saja mengharuskan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang

maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat.



Kecanggihan peralatan yang didukung Sumber Daya Manusia yang terampil dan berkualitas akan dapat memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan sesuai dengan tuntutan perkembangan keadaan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja bawahan dalam hal ini adalah karyawan. Produktivitas kerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dengan gaya kepemimpinan dan motivasi pemimpin yang baik pula. Produktivitas kerja merupakan cara yang diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Aronta Peria-ria untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin, motivasi yang dilakukan atasan kepada bawahan (karyawan), serta mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, untuk selanjutnya penelitian ini teruang dalam sebuah judul yaitu **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSU Aronta Peria -Ria"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan KSU Aronta Peria-ria?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan KSU Aronta Peria-ria?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan KSU Aronta Peria-ria?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan KSU Aronta Peria-ria.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan KSU Aronta Peria-ria.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan KSU Aronta Peria-ria.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberi manfaat bagi penulis sendiri, pihak lembaga pendidikan dan pihak-pihak lain yang kiranya berkepentingan dengan masalah ini.

Berikut ini penulis sampaikan mengenai kegunaan penelitian :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat atau sebagai masukan bagi pihak perusahaan memahami gaya kepemimpinan dan motivasi yang lebih efektif dan efisien serta dapat melihat pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dan memperdalam pengetahuan penulis dalam masalah peranan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja.

3. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai refrensi tentang produktivitas kerja dan motivasi kerja karyawan.

4. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 URAIAN TEORITIS

2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh para penulis berbeda, tetapi makna dan hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, keputusan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2005:170) gaya kepemimpinan ada tiga yaitu :

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang.

Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Falsafah pimpinan ialah "bawahan adalah untuk pemimpin/atasan". Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pimpinan. Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi perintah, ancaman hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.

Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup (closed management) kurang menginformasikan keadaan perusahaan pada bawahannya. Pengkaderan kurang mendapat perhatiannya.

b. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut

memiliki perusahaan. Falsafah pemimpin ialah "pemimpin (dia) adalah untuk bawahan". Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran dan ide yang diberikan bawahannya. Pemimpin menganut sistem manajemen terbuka (open management) dan desentralisasi wewenang.

Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pemimpin akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

c. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap, menyerahkan, dan mengatakan kepada bawahan "inilah pekerjaan yang harus Saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah Saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik". Disini pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan.

2.1.2. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

1. Faktor Kemampuan Personal

Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar. Sebaliknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif

dari lingkungannya akan menjadi pemimpin dengan kemampuan yang standar pula. Dengan demikian antara potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal tidak terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin.

2. Faktor Jabatan

Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

3. Faktor Situasi dan Kondisi

Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiutas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spritual adalah hal yang sangat signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilah dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak.

2.1.3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut :

1. Sifat
Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.
2. Kebiasaan
Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.
3. Temperamen
Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.
4. Watak
Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage).
5. Kepribadian
Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Menurut Davis yang dikutip oleh Reksohadiprojo dan Handoko (2003: 290-291), ada 10 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam pemerintahan antara lain sebagai berikut :

1. Kecerdasan (*Intelligence*)
Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.
2. Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (*Social maturity and Breadth*)
Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.
4. Sikap-sikap hubungan manusiawi
Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.
5. Memiliki Pengaruh Yang Kuat
Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

6. Memiliki Pola Hubungan Yang Baik
Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan agar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama
 7. Memiliki Sifat-Sifat Tertentu
Seorang Pemimpin sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemampuan tinggi dan kemauan keras, sehingga mampu menggarakkan bawahannya.
 8. Memiliki Kedudukan atau Jabatan
Seorang pemimpin selalu memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat karena kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.
 9. Mampu Berinteraksi
Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya, dalam situasi dan kondisi apa pun, buruk maupun menyenangkan.
 10. Mampu Memberdayakan
Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya.
- Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin

harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada bawahannya dan mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi pula.

2.2. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin, *Movere* yang berarti dorongan atau dan penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan per usahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu

karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi hanya dapat diberikan kepada orang-orang yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Bagi orang-orang yang tak mampu mengerjakan pekerjaan tersebut tidak perlu dimotivasi karena percuma. Memotivasi ini sangat sulit, karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan (needs) dan keinginan (wants) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu. Dalam memotivasi ini pimpinan hanya berdasarkan perkiraan-perkiraan mengenai kebutuhan atau keinginan-keinginan yang dapat merangsang gairah kerja bawahannya. Manajer dalam memotivasi ini harus menyadari, bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan, ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya.

Malayu S.P. Hasibuan (2006:219) "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan."

Harold Koontz dalam Hasibuan (2006:219) menyatakan "motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal".

Artinya : "motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan".

Wayne F. Cascio dalam Hasibuan (2006:219) menyatakan "Motivation is a force that results from an individuals desire to satisfy their needs (e.g. hunger, thirst, socialapproval)".

Artinya: "Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus dan bermasyarakat)".

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

2.2.1 Teori Motivasi Kerja

a. Teori Motivasi Proses (*proses theory*)

Teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Bila diperhatikan secara mendalam teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, maka hasilnya akan diperoleh baik untuk hari esok. Jadi hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang, hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin.

b. Alderfer dengan Teori ERG

Alderfer, mengemukakan teorinya dengan nama teori (ERG) *Existence, Relatedness, Growth*. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Dalam teori ini memanfaatkan kelima tingkat kebutuhan Maslow menjadi tiga macam kebutuhan saja. Untuk setiap orang perlu memenuhi tiga kebutuhan tersebut dengan sebaik-baiknya, yaitu:

1. Kebutuhan akan Keberadaan (*Existence Needs*)

berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya *Physiological Needs* dan *Safety Needs* dari Maslow

2. Kebutuhan akan Afiliasi (*Relatedness Needs*)

Menekankan akan pentingnya hubungan antar individu (*interpersonal relationships*) dan juga bermasyarakat (*social relationship*). Kebutuhan ini berkaitan juga dengan love needs dan esteem needs dari Maslow.

3. Kebutuhan akan Kemajuan (*Growth Needs*)

Adalah keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemajuan pribadinya.

2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno, (2013:116) menyatakan motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat digolongkan menjadi dua, yaitu faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari pegawai :

- a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, atau faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang, antara lain;

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi seseorang, atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang, adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel

2.3. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian (Poerwadarminta, 1984 : 70).

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. (The Liang Gie, 1981 : 3).

Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyaipandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini (Sinungan, 1985 : 12).

Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (in put). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Riyanto, 1986 : 22).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

2.3.1. faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi suatu perusahaan dalam proses produksi, selain bahan baku dan tenaga kerja yang harus ada juga didukung oleh beberapa faktor.

Menurut Panji dan Anoraga (Nimas, 2007) faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan

- produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.
2. Motivasi
Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.
 3. Disiplin kerja
Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
 4. Ketrampilan merupakan faktor penting Produktivitas Kerja
Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketrampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.
 5. Sikap dan etika kerja
Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.
 6. Gizi dan kesehatan
Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
 7. Tingkat penghasilan
Semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja.
 8. Lingkungan kerja dan iklim kerja
Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat mengganggu kerja karyawan.
 9. Teknologi
Adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.
 10. Sarana produksi
Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11. Jaminan social

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja.

12. Manajemen

Adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan maximum.

13. Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

2.3.2 Indikator produktivitas kerja

Indikator produktivitas menurut Sedarmayanti (2001:79) yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore dan Erich Fromm tentang individu yang produktif, yaitu:

1. Tindakan konstruktif.
2. Percaya pada diri sendiri.
3. Bertanggung Jawab.
4. Mmemiliki rasa cinta terhadap pekerjaan.
5. Mempunyai pandangan ke depan.
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaginative, dan inovatif).
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.4
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Randy Mars Tornado (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada hotel di Makassar	1. Motivasi 2. Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Dalam penelitian tersebut ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada hotel di Makassar.
2	Gendhis Dwi Aprilia (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Produktivitas Pustakawan	1. Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Produktivitas Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Dalam penelitian ini ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pustakawan.
3	Joko Purnomo (2008)	Pengaruh Kepemimpinan motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Semarang	1. Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Lingkungan Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Didalam penelitian tersebut terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian perdagangan Kota Semarang

2.5. Kerangka Konseptual

Tanpa kepemimpinan, organisasi tidak lain adalah sekelompok manusia yang kacau. Manusia organisasional, baik dalam kapasitas masing-masing dan terutama sebagai anggota kelompok, dituntut dapat memacu upaya pencapaian tujuan organisasi yang sekaligus bagian dari tujuan dirinya. Kehadiran pemimpin memungkinkan manusia organisasional dimotivasi untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Kelompok dengan sistem yang kurang padu dapat menurunkan produktifitas organisasi. Atas dasar itu, manusia organisasi perlu diarahkan dan dimotivasi oleh pemimpinnya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, dengan akuntabilitas tertentu.

Dari pemaparan – pemaparan di atas dijelaskan bahawa gaya kepemimpinan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang sangat erat. Pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan yang baik misalnya, tidak otoriter, peduli pada karyawan dan memiliki sifat keluwesan dan mengerti kebutuhan akan bawahannya. Selain itu pemimpin juga harus tahu apa yang sedang dirasakan oleh karyawannya. Sedangkan perusahaan akan berjalan secara efisien dan efektif jika didukung oleh sumber daya manusianya (SDM) atau karyawan yang profesional. Dalam perusahaan, karyawan menjadi sarana dalam kegiatan dan kemajuan perusahaan.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para karyawan di dalam perusahaan. Kemudian di dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut tentunya pasti mempunyai suatu tujuan yang sama yakni

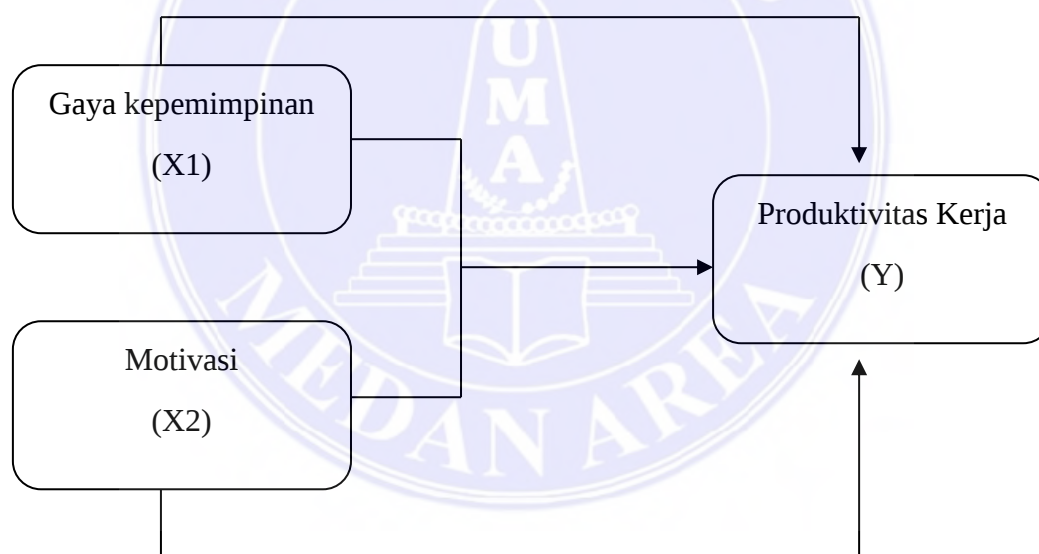
mengharapkan suatu hasil pekerjaan dan tugas yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan perpustakaan maka setiap pimpinan perusahaan dapat dipastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini dibuat dengan maksud agar setiap karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Selain gaya kepemimpinan ada juga motivasi yang juga ikut mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan seperti yang tertuang dibawah ini.

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam perusahaan, karena manusia selalu ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi pemimpin karena keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada sumber daya manusianya. Apabila masing-masing individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif dengan kata lain, kelangsungan perusahaan tergantung pada produktivitas kerja karyawan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, perusahaan sangat mengharapkan adanya produktivitas kerja yang tinggi dari setiap karyawannya.

Dalam produktivitas karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar produktivitas karyawan baik dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja, dan dengan adanya kemauan kerja serta adanya kerjasama, maka produktivitas akan meningkat. Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis karyawan seperti makan atau minum atau

sandang pangan, adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan atau kesehatan, adanya rasa sosial seperti tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain, adanya rasa penghargaan diri dengan adanya bonus atau adanya pujian dari pimpinan, adanya kebebasan menyampaikan pendapat, maka karyawan dalam bekerja semakin semangat sehingga kinerja karyawan semakin baik.

Berdasarkan pada tinjauan pustaka tersebut dan juga penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian seperti yang disajikan dalam gambar berikut:



2.6. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006:71).

Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam pearumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan KSU ARONTA Peria-Ria.
- H2 : adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan KSU ARONTA Peria-Ria.
- H3 : adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSU ARONTA Peria-Ria.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiasif kausal. Menurut Suliyanto (2014), penelitian asosiasif kausal adalah penelitian yang bertujuan menganalisis pengaruh antar variabel. Pada hubungan kausal, diantara dua variabel atau lebih yang diuji tidak bersifat setara dan simetris, tetapi ada yang berfungsi sebagai variabel bebas dan ada yang berfungsi sebagai variabel tergantung.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada KSU (Koprasi Serba Usaha) Peria-ria Kec. Biru-Biru Kab. Deli Serdang.

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam lima bulan yang dimulai dari Januari 2017 sampai dengan Juli 2017 rincian waktu penelitian disajikan sebagai berikut:

No	Kegiatan	2018						
		Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agst
1	Pembuatan dan bimbingan proposal							
2	Seminar proposal							
3	Pengumpulan data							
4	Analisis data							
5	Penyusunan Skripsi							
6	Seminar hasil							
7	Pengajuan siding meja hijau							

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap KSU Aronta Peria-ria Kec. Biru-biru Kab. Deli Serdang yang berjumlah 40 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Jumlah populasi dalam penelitian ini diambil dari beberapa karyawan dicabang KSU Aronta yang ada disekitar kecamatan Biru Biru. Peneliti mencoba memilih sampel yang mewakili populasi tersebut, sehingga jumlah orang yang akan menjadi sampel dengan menentukan tingkat kesalahan 5% - 10% (Sugiono 2010:124). Tingkat ketelitian atau kesalahan yang dikehendaki sering tergantung pada sumber dana, waktu dan tenaga yang tersedia. Makin besar tingkat kesalahan maka akan semakin kecil jumlah sampel yang akan diperlukan, dan sebaliknya makin kecil tingkat kesalahan, maka semakin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan sumber data.

Berdasarkan beberapa dalam pengambilan sampel yang paling banyak digunakan dalam penelitian seperti menurut Slovin, maka dapat disusun perhitungan sampel sebagai berikut:

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

dimana: n : ukuran sampel
N : ukuran populasi
E : tingkat kesalahan
(Sugiono,2010)

Dengan menentukan tingkat kesalahan 5% dari besarnya populasi yang diketahui, maka sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{580}{1+589(0,05)^2}$$
$$n = 39,9$$

dari hasil hitung diatas, maka diketahui bahwa sampel penelitian ini berjumlah 39,9 dibulatkan menjadi 40 orang.

3.3. Variabel Penelitian dan Defenisi Oprasional

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Adapun uraian dari variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau timbulnya variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) pada KSU Aronta Peria-ria Kec. Biru-biru Kab. Deli Serdang.

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Produktivitas Kerja karyawan Ksu Aronta Peria-ria Kec. Biru-biru Kab. Deli Serdang. Produktivitas Karyawan (Y) adalah suatu keadaan yang dirasakan karyawan setelah ia mengalami suatu kinerja (hasil) yang telah memenuhi berbagai harapannya.

Penulisan dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat untuk mengukur variabel bebas, dimana responden akan memilih jawaban yang akan tersedia. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Responden diberikan lima alternative jawaban yang akan digunakan dalam pemberian skor yaitu sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Ragu-Ragu, Setuju, dan Sangat Setuju.

Tabel 3.1
Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X₁)	gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.	1. Motivasi diri dan dorongan berprestasi 2. sikap dan hubungan manusiawi 3. kecerdasan (Intelligence) 4. kedewasaan, sosial dan Hubungan sosial yang luas (Social maturity and Breadht)	Likert

Motivasi Kerja (X₂)	Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa :“Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.”	1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas 3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang 4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya. 5. Memiliki rasa senang dalam bekerja. 6. Selalu berusaha mengungguli orang lain. 7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya	Likert
Produktifitas Kerja (Y)	Malayu S.P. Hasibuan (2003:41), mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Tanggung jawab 5. kreativitas	Likert

3.4. Jenis dan Sumber Data

Menurut Kuncoro (2009) data adalah sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Ada dua jenis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini

1. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan/scoring (Sugiyono 2006). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu karyawan KSU Aronta Peria-ria Kec. Sibiru-biru Kab. Deli Serdang.
2. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar (Sugiyono 2006). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden yaitu karyawan KSU Aronta Peria-ria Kec. Biru-biru Kab. Deli Serdang.

b. Sumber data

1. Data primer adalah data yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro 2009). Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan KSU Aronta Peria-ria Kec. Biru-biri Kab. Deli serdang.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dan dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan, buku-buku, jurnal-jurnal dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini. Data yang dibutuhkan antara lain sejarah dan perkembangan perusahaan, jumlah karyawan dan lain sebagainya yang mendukung penelitian.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan di atas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

a. Penelitian Kepustakaan

Hal ini dimaksud untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian. Dilakukan dengan mempelajari buku-buku hasil laporan lain yang ada refrensinya.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Pengamatan (*Observasi*)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan- pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung.

2. Wawancara (*Interview*)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah –masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan

3. Kuesioner (*Questionnaire*)

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu:

- a. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1
- b. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2
- c. Jawaban “Ragu-Ragu”, diberi nilai 3
- d. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
- e. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Peneliti menggunakan skala likert dalam penelitian ini sebab skala likert memudahkan peneliti untuk mengukur skala penilaian yang berjenjang /bertingkat. Misalnya, untuk mengukur tingkat kesetujuan dan ketidaksetujuan seseorang terhadap suatu objek, bisa diukur menggunakan ukuran sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada lima skala likert tersebut menunjukkan bahwa sangat setuju pasti lebih tinggi daripada setuju sedangkan pada lima skala likert tersebut menunjukkan bahwa sangat setuju pasti lebih tinggi dari pada setuju, sedangkan yang tidak setuju pasti lebih tinggi dari pada sangat tidak setuju. Namun, jarak antara sangat setuju ke setuju dan dari setuju ke ragu-ragu dan seterusnya tidak sama, oleh karena itu data yang dihasilkan oleh skala likert adalah data ordinal. Sedangkan cara scoring yang digunakan yaitu sangat setuju dengan skor 5, setuju dengan skor 4, ragu-ragu dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2 dan sangat tidak setuju dengan skor 1.

3.6. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa uji yang digunakan, terdiri dari uji instrument dan uji asumsi klasik.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Sugiyono (2010:172) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah beberapa sampel awal pada KSU Aronta Peria-ria Kec. Biru-biru, Kab. Deli Serdang.

Uji yang dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang digunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistik 21.0 for windows, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r_{α} , positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka instrument reliable
2. Jika r_{α} negative atau lebih kecil dari r_{tabel} maka instrument tidak reliable

c. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel output/dependent (Y) dengan satu atau beberapa variabel input/independent (X). Menurut, Umi (2008), pengertian analisis regresi linier berganda yaitu suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantungan dengan skala interval.

Teknik analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini sebab skala pengukuran yang digunakan peneliti adalah skala linkert. Beberapa peneliti memandang bahwa skala linkert adalah data ordinal yang harus diubah/ditransformasikan dahulu menjadi data interval melalui metode successive interval sehingga dapat dianalisis menggunakan analisis regresi atau analisis jalur. Alat analisis regresi atau analisis jalur dapat digunakan langsung untuk menguji hipotesis meskipun data yang digunakan merupakan data ordinal, sebab hasil analisis dengan menggunakan data skala linkert yang belum dan yang sama (Suliyanto, 2006).

Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja Karyawan

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi masing-masing variabel

x_1 : Gaya kepemimpinan

x_2 : Motivasi Kerja

e : tingkat kesalahan

2. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Pada dasarnya normalitas sebuah data dapat dikenali atau dideteksi dengan melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik Histogram dari residualnya.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai variasi yang sama diantara anggota grup tersebut. Artinya, jika

varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk nilai tertentu variabel *independent* tersebut homoskedastisitas

3. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (kualitas produk dan kualitas pelayanan) terhadap variabel terikat (kepuasan pelanggan) ditentukan dengan koefisien determinasi $D = r^2 \times 100 \%$

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95%.

Kriteria pengujian:

$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak,

$t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95%.

Kriteria Pengujian:

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data diatas maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(9,801 > 1,685)$ dan signifikan $0,00 < 0,05$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
2. Berdasarkan hasil uji t pada variabel motivasi di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2,226 > 1,685)$ dan signifikan $0,020 < 0,05$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
3. Berdasarkan uji F variabel gaya kepemimpinan dan motivasi diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(50,097 > 3,24)$ dengan signifikan $0.000 < 0.05$. hasil ini dapat disimpulkan bahwa, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi, secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. Nilai Adjusted R Square untuk produktivitas kerja (Y) KSU Aronta Periaria adalah 0,716. Hal ini berarti 71,6% variasi produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi (X_2) dan sisanya sebesar 28,4% ditentukan oleh variabel lain di luar kontribusi penelitian ini.

5.2. Saran

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, maka saran penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil yang diperoleh maka gaya kepemimpinan mempunyai tanggung jawab yang besar setiap pekerjaan yang dikerjakan pegawainya lebih memperhatikan kebijakan yang sesuai dengan prosedur, meningkatkan kontrol kearah yang lebih baik terhadap karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Motivasi yang diberikan oleh KSU Aronta Peria-Ria dinilai rendah, dilihat dari nilai uji t yang kecil daripada variabel gaya kepemimpinan maka motivasi yang ada kurang mendorong tingkat produktivitas kerja dan belum memenuhi apa yang diharapkan oleh para karyawan untuk senantiasa meningkatkan produktivitas kerja. Diharapkan motivasi ditingkatkan terus berlanjut supaya terjadi peningkatan yang lebih signifikan.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan lebih banyak variabel independen lainnya diluar variabel gaya kepemimpinan dan motivasi. Serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti gaya kepemimpinan, dan motivasi, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2007. Pengantar bisnis. *Pengelolaan Bisnis Dalam Era Globalisasi*. Jakarta: Rieneka Cipta
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cascio, Wayne F. 2006. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* 6th Edition. New York : McGraw Hill International.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara:Jakarta.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad.2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Liang Gie,The,dkk. 1981. *EnsiklopediAdministrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Poerwadarminta, W.J.S. 1984. *Kamus Umum Bahasa Indonesia* . Jakarta: Balai Pustaka
- Reksohadiprojo, Handoko. 2003. *Teori dan Perilaku Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Bumi aksara
- Riyanto, J. (1986). *Produktivitas dan Tenaga Kerja*. Jakarta: SIUP
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1985. *Produktivitas ; Apa dan Bagaimana, Edisi II*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatifdan R&D*.Bandung : Alfabeta.
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi.

Tabulasi Responden

NO	GAYA KEPEMIMPINAN					MOTIVASI					PRODUKTIVITAS KERJA					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3
4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4
5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5
6	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4
7	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
8	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4
9	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4
10	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
11	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4
12	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3
13	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
14	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4
15	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4
16	5	4	5	3	4	2	4	5	4	4	2	4	5	3	4	5
17	4	3	5	5	3	3	4	1	2	4	3	3	5	5	5	4
18	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4
19	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4
20	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5
21	5	5	5	3	5	3	4	5	4	5	2	5	5	3	5	5
22	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3
23	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
24	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
26	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	5
27	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
28	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
29	3	3	3	2	3	5	4	4	5	4	2	3	3	2	4	3
30	3	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5
31	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5
32	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5
33	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
34	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5
35	3	3	4	5	3	1	3	5	4	4	2	3	4	5	5	5
36	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
37	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4

38	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5
39	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	2	4	4	3	4	4
40	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	2

LAMPIRAN

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	12.5	12.5	12.5
	Setuju	23	57.5	57.5	70.0
	Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	17.5	17.5	17.5
	Setuju	23	57.5	57.5	75.0
	Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	17.5	17.5	17.5
	Setuju	15	37.5	37.5	55.0
	Sangat Setuju	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	11	27.5	27.5	30.0
	Setuju	19	47.5	47.5	77.5
	Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0

Total	40	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	17.5	17.5	17.5
Setuju	23	57.5	57.5	75.0
Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Tidak Setuju	2	5.0	5.0	7.5
Kurang Setuju	10	25.0	25.0	32.5
Setuju	15	37.5	37.5	70.0
Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	17.5	17.5	17.5
Setuju	19	47.5	47.5	65.0
Sangat Setuju	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Kurang Setuju	2	5.0	5.0	7.5
Setuju	25	62.5	62.5	70.0

Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Kurang Setuju	4	10.0	10.0	12.5
Setuju	25	62.5	62.5	75.0
Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	7.5	7.5	7.5
Setuju	25	62.5	62.5	70.0
Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	12.5	12.5	12.5
Kurang Setuju	6	15.0	15.0	27.5
Setuju	21	52.5	52.5	80.0
Sangat Setuju	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	17.5	17.5	17.5
Setuju	23	57.5	57.5	75.0
Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	17.5	17.5	17.5
	Setuju	15	37.5	37.5	55.0
	Sangat Setuju	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	11	27.5	27.5	30.0
	Setuju	19	47.5	47.5	77.5
	Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Setuju	23	57.5	57.5	62.5
	Sangat Setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	4	10.0	10.0	12.5
	Setuju	19	47.5	47.5	60.0
	Sangat Setuju	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Gaya Kepemimpinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.730	.716	1.182

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.055	2	70.027	50.097	.000 ^b
	Residual	51.720	37	1.398		
	Total	191.775	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			t	Sig.
1	(Constant)	9.185	2.344		3.918	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.758	.077	.837	9.801	.000	.849	1.000
	Motivasi	-.160	.072	.190	2.226	.002	.849	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Gaya Kepemimpinan	Motivasi
1	1	2.983	1.000	.00	.00	.00
	2	.012	15.555	.00	.61	.41
	3	.004	26.601	1.00	.39	.59

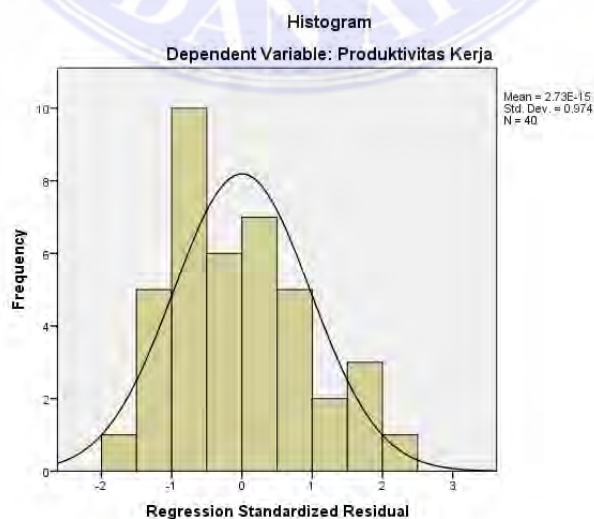
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Residuals Statistics^a

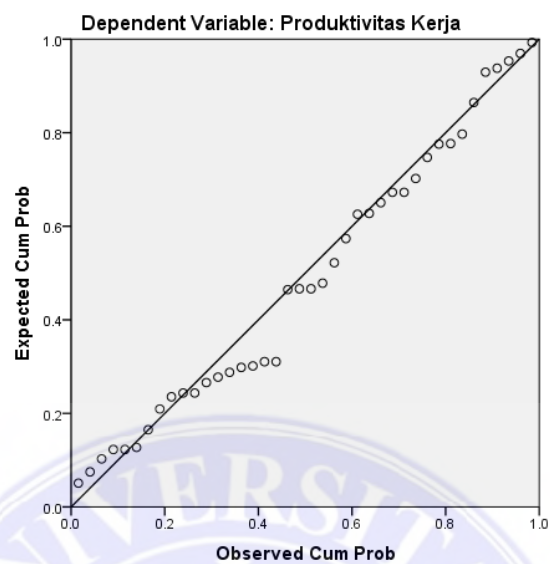
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.96	23.85	20.82	1.895	40
Residual	-1.935	2.900	.000	1.152	40
Std. Predicted Value	-2.569	1.598	.000	1.000	40
Std. Residual	-1.637	2.453	.000	.974	40

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

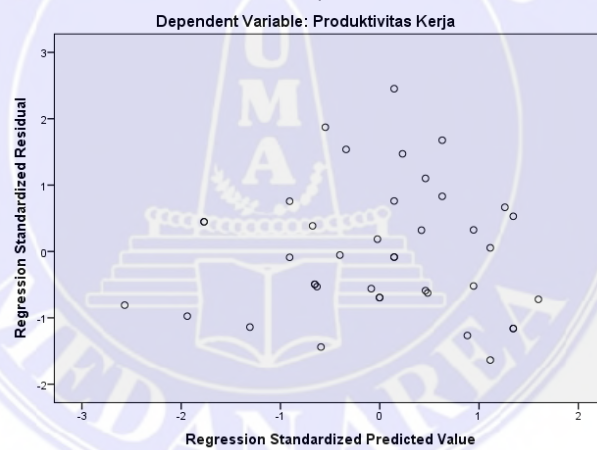
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.582**	.273	.088	.582**	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000	.089	.589	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.582**	1	.426**	.166	1.000**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.306	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.273	.426**	1	.180	.426**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.089	.006		.266	.006	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.088	.166	.180	1	.166	.484**
	Sig. (2-tailed)	.589	.306	.266		.306	.002
	N	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.582**	1.000**	.426**	.166	1	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.306		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.683**	.870**	.662**	.484**	.870**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.778	6

Correlations								
		P6	P7	P8	P9	P10	P11	TOTAL
P6	Pearson Correlation	1	.177	-.004	.443**	.050	.284	.645**
	Sig. (2-tailed)		.275	.979	.004	.757	.076	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	.177	1	.134	.230	.089	.292	.554**
	Sig. (2-tailed)	.275		.411	.152	.585	.067	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	-.004	.134	1	.424**	.204	.015	.476**
	Sig. (2-tailed)	.979	.411		.006	.207	.927	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	.443**	.230	.424**	1	.073	.117	.660**
	Sig. (2-tailed)	.004	.152	.006		.655	.471	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	.050	.089	.204	.073	1	.234	.419**
	Sig. (2-tailed)	.757	.585	.207	.655		.146	.007
	N	40	40	40	40	40	40	40
P11	Pearson Correlation	.284	.292	.015	.117	.234	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.076	.067	.927	.471	.146		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.645**	.554**	.476**	.660**	.419**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.007	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	7

Correlations

		P12	P13	P14	P15	P16	TOTAL
P12	Pearson Correlation	1	.426**	.166	-.067	.276	.573**
	Sig. (2-tailed)		.006	.306	.683	.084	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P13	Pearson Correlation	.426**	1	.180	.085	.472**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.006		.266	.602	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P14	Pearson Correlation	.166	.180	1	.305	.222	.614**
	Sig. (2-tailed)	.306	.266		.055	.169	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P15	Pearson Correlation	-.067	.085	.305	1	.347*	.490**
	Sig. (2-tailed)	.683	.602	.055		.028	.001
	N	40	40	40	40	40	40
P16	Pearson Correlation	.276	.472**	.222	.347*	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.084	.002	.169	.028		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.573**	.707**	.614**	.490**	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	6