

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA PT KIMIA
FARMA PLANT MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

ROY ANGGI PUTRA SIPAHUTAR

N.P.M :12 832 0093



JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2016

Abstrak

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada PT Kimia Farma Plant Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada PT Kimia Farma Plant Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antar dua variabel Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan Karyawan PT Kimia Farma Plant Medan yang berjumlah 88 orang . Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh , maka jumlah sampel diambil seluruh dari populasi dalam penelitian ini berjumlah 88 orang, yaitu seluruh karyawan yang berkerja di Karyawan PT Kimia Farma Plant Medan.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel kepemimpinan sebesar 6.281 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,000 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai Dan nilai t_{hitung} motivasi sebesar 3.365 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,000 dengan tingkat sig 0,002 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005, maka variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 50.383 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,20 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan dan motivasi serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan. nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,626. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 62,6%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 62,6% produktivitas kerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan motivasi. Sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini..

Kata kunci : *Kepemimpinan, Motivasi, Produktivitas Kerja Karyawan*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada PT. Kimia Farma Plant Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi 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, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan Pembimbing I saya.
3. Bapak Hery Syarial, SE, MSi selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area.
5. Bapak Drs. Muslim Wijaya Msi selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM Selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak

memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

7. Ibu Dhian Rosalina SE, MM selaku Sekretaris yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
8. Bapak pimpinan PT. Kimia Farma Plant Medan yang telah membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
11. Kepada Orangtuaku Tercinta, Papa Ibrahim Sipahutar dan Mama Joharni atas doa, motivasi, dukungan secara moril dan material sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan skripsi ini dengan baik.
12. Abang dan Adik tersayang atas doa dan motivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan Skripsi ini dengan baik.
13. Semua teman-teman stambuk 2012 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
14. Terima Kasi Kepada Tim Futsal PS UMA yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

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, 22 November 2016

Roy Anggi Putra Sipahutar

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | iii |
| DAFTAR TABEL | iv |
| DAFTAR GAMBAR | v |
| BAB I : PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 3 |
| C. Tujuan Penelitian | 3 |
| D. Manfaat Penelitian | 4 |
| BAB II : LANDASAN TEORITIS | 5 |
| A. Kepemimpinan | 6 |
| a. Pengertian Kepemimpinan | 6 |
| b. Gaya Kepemimpinan | 6 |
| c. Bentuk Kepemimpinan | 8 |
| d. Indikator Kepemimpinan | 9 |
| B. Motivasi | 9 |
| a. Pengertian Motivasi | 9 |
| b. Pentingnya Motivasi | 10 |
| c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi | 11 |

| | |
|--|-----------|
| d. Indikator Pengukuran Motivasi | 13 |
| C. Produktifitas Kerja | 13 |
| a. Pengertian Produktifitas Kerja | 13 |
| b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerja Karyawan | 14 |
| c. Prosedur Penilaian Produktifitas Kerja Karyawan | 15 |
| d. Metode Penelitian Produktifitas Kerja Karyawan | 16 |
| e. Indikator Pengukuran Produktifitas | 17 |
| D. Penelitian Terdahulu | 19 |
| E. Kerangka Konseptual | 19 |
| F. Hipotesis | 20 |
| BAB III : METODOLOGI PENELITIAN | 22 |
| A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian | 22 |
| B. Populasi dan Sampel Penelitian | 23 |
| C. Jenis dan Sumber Data | 26 |
| D. Teknik Pengumpulan Data | 26 |
| E. Teknik Analisis Data | 27 |
| BAB IV : PEMBAHASAN | 32 |
| A. Hasil Penelitian | 32 |
| 1. Deskripsi Data Perusahaan | 32 |
| 2. Struktur Organisasi | 34 |
| 3. Penyajian Data Responden | 40 |
| 4. Penyajian Data Angket Responden | 42 |
| B. Pembahasan..... | 49 |

| | |
|---|-----------|
| 1. Uji Validitas dan Reliabilitas | 49 |
| 2. Uji Asumsi Klasik | 52 |
| 3. Uji Statistik | 57 |
| BAB III : KESIMPULAN DAN SARAN | 62 |
| A. Kesimpulan | 62 |
| B. Saran | 64 |

DAFTAR PUSTAKA

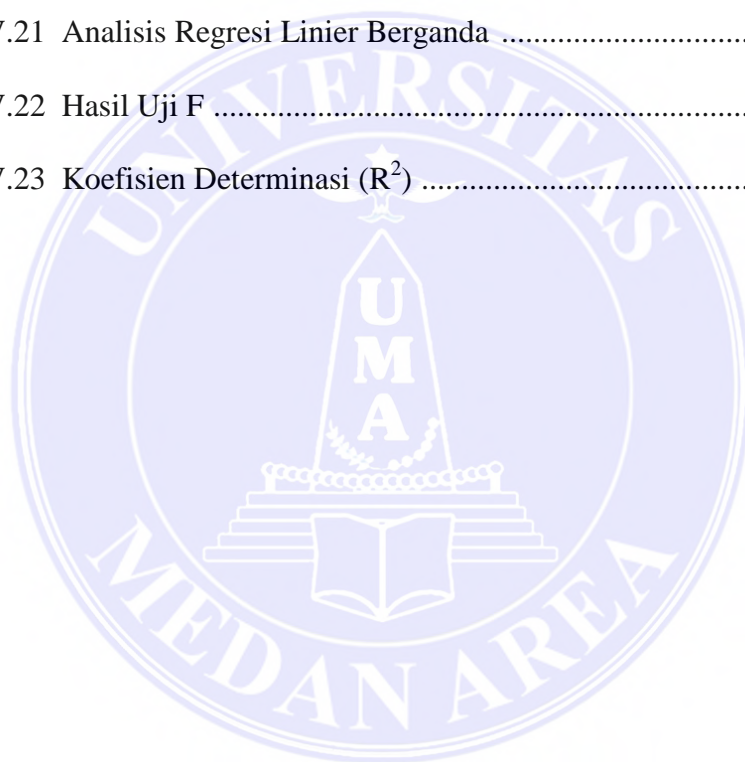
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

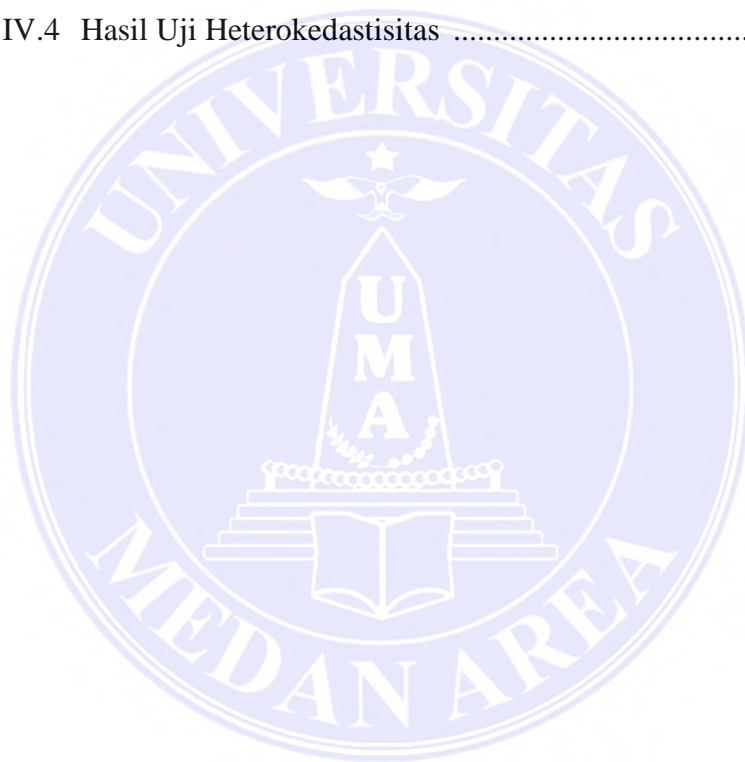
| No. Tabel | Judul / Teks | Halaman |
|-------------|---|---------|
| Tabel II.1 | Ringkasan Penelitian Terdahulu | 19 |
| Tabel III.1 | Tabel Waktu Penelitian | 23 |
| Tabel III.2 | Operasional Variabel Penelitian | 25 |
| Tabel III.3 | Skala Likert | 27 |
| Tabel IV.1 | Jenis Kelamin Responden | 40 |
| Tabel IV.2 | Usia Responden | 41 |
| Tabel IV.3 | Pendidikan Responden | 41 |
| Tabel IV.4 | Pimpinan memiliki kecerdasan dan <i>public relation</i> yang baik | 43 |
| Tabel IV.5 | Pimpinan mempunyai prestasi dan pendidikan yang mumpuni di bidangnya | 43 |
| Tabel IV.6 | Pimpinan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan, bawahan dan perusahaan | 44 |
| Tabel IV.7 | Pimpinan mempunyai sikap mandiri dan percaya diri | 44 |
| Tabel IV.8 | Saya memiliki rangsangan kerja di dalam perusahaan | 45 |
| Tabel IV.9 | Saya menganggap bahwa bekerja membangkitkan semangat hidup saya | 45 |
| Tabel IV.10 | Saya selalu berusaha agar pekerjaan cepat selesai | 46 |
| Tabel IV.11 | Saya selalu mengerjakan tugas dengan sepenuh hati | 46 |
| Tabel IV.12 | Pekerjaan yang diberikan selalu memuaskan prestasi kerja anda | 47 |
| Tabel IV.13 | Anda selalu diperbolehkan untuk mengemukakan atau menciptakan suatu program kerja baru dalam menghadapi tantangan-tantangan kerja | 47 |
| Tabel IV.14 | Anda mampu bekerjasama dengan karyawan lainnya | 48 |

| | | |
|-------------|--|----|
| Tabel IV.15 | Anda selalu dapat menyelesaikan tugas tepat waktu | 48 |
| Tabel IV.16 | Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1) | 49 |
| Tabel IV.17 | Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2) | 50 |
| Tabel IV.18 | Hasil Uji Validitas Variabel Produktifitas Kerja (X_3) | 50 |
| Tabel IV.19 | Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y | 51 |
| Tabel IV.20 | Hasil Uji Multikolinearitas | 55 |
| Tabel IV.21 | Analisis Regresi Linier Berganda | 57 |
| Tabel IV.22 | Hasil Uji F | 59 |
| Tabel IV.23 | Koefisien Determinasi (R^2) | 59 |



DAFTAR GAMBAR

| No. Gambar | Judul / Teks | Halaman |
|-------------|--|---------|
| Gambar II.2 | Kerangka Konseptual | 20 |
| Gambar IV.1 | Struktur Organisasi PT Kimia Farma (Persero) Tbk | 34 |
| Gambar IV.2 | Grafik Histogram | 53 |
| Gambar IV.3 | Kurva PP-Plots | 54 |
| Gambar IV.4 | Hasil Uji Heterokedastisitas | 56 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana diketahui Produktifitas kerja karyawan sangat berperan penting dalam perusahaan sebab keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dengan produktifitas karyawan perusahaan itu. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan produktifitas atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun tanpa adanya laporan kondisi produktifitas kerja karyawan, pihak organisasi juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut di beri penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman sesuai dengan pencapaian tinggi rendahnya produktifitas kerja karyawan.

Berdasarkan indikasi masalah produktifitas kerja di atas, sebenarnya tinggi rendahnya produktifitas kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan yaitu: kemampuan, minat seorang pekerja, motivasi, kepemimpinan, sistem kompensasi dan kepuasan kerja. Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi antara faktor tersebut sangat menentukan hasil setiap pekerja yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

Adapun faktor-faktor yang di kemukakan di atas faktor produktifitas kerja difokuskan dalam penelitian ini yaitu : kepemimpinan dan motivasi.

Faktor kepemimpinan sangat memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Tugas pemimpin merupakan tugas yang tidak mudah . Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan harus di pengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada perusahaan secara efektif dan efisien.

Kimia Farma adalah perusahaan industri farmasi pertama di Indonesia yang didirikan oleh Pemerintah Hindia Belanda tahun 1817. Nama perusahaan ini pada awalnya adalah NV Chemicalien Handle Rathkamp & Co. Berdasarkan kebijaksanaan nasionalisasi atas eks perusahaan Belanda di masa awal kemerdekaan, pada tahun 1958, Pemerintah Republik Indonesia melakukan peleburan sejumlah perusahaan farmasi menjadi PNF (Perusahaan Negara Farmasi) Bhinneka Kimia Farma. Kemudian pada tanggal 16 Agustus 1971, bentuk badan hukum PNF diubah menjadi Perseroan Terbatas, sehingga nama perusahaan berubah menjadi PT Kimia Farma (Persero). Untuk mengelola karyawan atau sumber daya manusiatersebut dalam mencapai visi dan tujuan perusahaan, maka dibutuhkan seorang pemimpin dalam mengatur perusahaan itu.

Tetapi, masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat, masih ada juga sebagian karyawan yang tidak mencapai target kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain itu masih ada karyawan yang kurang berinisiatif untuk meningkatkan produktifitas kerjanya.

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

Dari uraian di atas pentingnya kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor untuk mendorong produktifitas kerja karyawan, maka penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada PT. Kimia Farma Plant Medan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap produktifitas kerja Pegawai pada PT. Kimia Farma Plant Medan.
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerja Pegawai pada PT. Kimia Farma Plant Medan.
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap produktifitas kerja Pegawai pada PT. Kimia Farma Plant Medan.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktifitas kerja Pegawai pada PT. Kimia Farma Plant Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerja Pegawai pada PT. Kimia Farma Plant Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap produktifitas kerja Pegawai pada PT. Kimia Farma Plant Medan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi perusahaan guna menambah pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap produktifitas kerja pada perusahaan sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam mengambil kebijakan perusahaan.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan penulis dalam bidang sumber daya manusia khususnya yang menyangkut kepemimpinan dan motivasi terhadap produktifitas kerja.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan

perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian ini untuk menjadi penelitian yang lebih baik lagi serta dapat manambah referensi perpustakaan.

4. Bagi Akademik

Sebagai bahan masukan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap Produktifitas kerja yang menggunakan jasa kesehatan.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

Uraian Teoritis

A. Kepemimpinan.

a. Pengertian Kepemimpinan.

Pemberian definisi antar pemimpin dan kepemimpinan tidak dapat disamakan. Pemimpin merupakan individu sedangkan kepemimpinan merupakan pada tindakan dan tingkah laku dari pemimpin tersebut. Pemimpin adalah seorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan dibanding orang lain dalam kelompoknya, khususnya pada suatu bidang yang membuat dia mampu untuk mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Kepemimpinan menyatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu inisiatif bertindak yang menghasilkan suatu pola konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama-sama.

Kepemimpinan menurut Hasibuan (2005) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

menyatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu inisiatif bertindak yang menghasilkan suatu pola konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama-sama.

Sedangkan menurut Kartini Kartono (2001:294) menerangkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh kegiatan-kegiatan dari kelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Dari definisi-definisi tersebut di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya pasti memiliki cara dan gaya yang berbeda, karena untuk masing-masing jenis organisasi dengan orang-orang yang berbeda dibutuhkan penanganan yang berbeda pula. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, mengarahkan dan mengontrol pikiran, perasaan atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu. Berikut ini adalah uraian gaya kepemimpinan menurut Ghozally (2005:170-173) yaitu :

1) 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 kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2) Kepemimpinan Partisipasif

Kepemimpinan partisipasif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan 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”.

4) Kepemimpinan Situasional

Bentuk kepemimpinan situasional dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kennet H. Blanchard di Pusat studi kepemimpinan pada akhir tahun 1960. Bentuk yang dikembangkan beliau ini pada awal memang mengacu pada pendekatan teori situasional yang menekankan perilaku pemimpin dan merupakan bentuk praktis yang dapat digunakan manajer, tenaga pemasaran, guru atau orang tua untuk membuat keputusan dari waktu ke

waktu secara efektif dalam rangka mempengaruhi orang lain. Menurut kepemimpinan situasional tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Bentuk kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

c. Bentuk kepemimpinan

Bentuk perilaku kepemimpinan memusatkan pada bentuk pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan. Walters (2004:299-300) telah mengidentifikasi dua bentuk kepemimpinan :

1. Bentuk dengan orientasi tugas (*task-oriented*)
2. Bentuk dengan orientasi karyawan (*employee-oriented*)

Strategi kepemimpinan efektif yang mempergunakan manajemen partisipatif dikemukakan oleh Douglas McGregor, dalam buku klasiknya, *The Human Side of Enterprise*. Buku ini mempunyai dampak besar pada para manajer, sehingga walaupun edisi pertamanya telah dipublikasikan lebih dari dua dekade, tetapi konsep-konsepnya masih dipelajari dalam program-program pengembangan manajemen saat ini. Konsep McGregor yang paling terkenal adalah bahwa strategi kepemimpinan dipengaruhi *anggapan-anggapan seorang pemimpin tentang sifat dasar manusia*. Sebagai hasil pengalamannya menjadi konsultan McGregor menyimpulkan dua kumpulan anggapan yang saling berlawanan yang dibuat oleh para manajer.

d. Indikator Kepemimpinan

Walters (2004:300) dalam bukunya *The Art Leadership* (Seni Kepemimpinan), yang dikutip Kuswanto menyatakan bahwa yang menjadi indikator pengukuran kepemimpinan adalah :

- a. Kapasitas diantaranya adalah kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara, variabel *vacility*, keaslian, kemampuan menilai.
- b. Prestasi dan pendidikan diantaranya adalah gelar kesarjanaan, ilmu pengetahuan, perolehan dalam olahraga dan lain-lain .
- c. Tanggung jawab diantaranya adalah mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif dan punya hasrat untuk unggul.
- d. Partisipasi diantaranya adalah aktif, memiliki sosialitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif, atau suka bekerja sama, mudah menyesuaikan diri dan punya rasa humor

B. Motivasi

a. Pengertian Motivasi.

Menurut Edy Sutrisno (2009:109) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Menurut Edwin dan Hasibuan (2007:143), “Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Motivasi dapat disimpulkan :

- a) Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
- b) Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan tujuan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- c) Sebagai inisial dan pengarahannya tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
- d) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- e) Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

b. Pentingnya Motivasi.

Menurut Hasibuan (2007:141) pentingnya motivasi “karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi dengan tujuan yang diinginkan”.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terampil 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 giat.

Motivasi meliputi perasaan-perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Menurut Maslow setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling dasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi.

Edy Sutrisno (2009:116) “mengemukakan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan”.

Faktor Intern.

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

1. Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini.

2. Keinginan untuk dapat memiliki.

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

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

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

4. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi dan adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.

Faktor Ekstern.

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

1. Kondisi Lingkungan Kerja.

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

2. Kompensasi Yang Memadai.

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

3. Supervise Yang Baik.

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

4. Adanya Jaminan Pekerjaan.

Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak perlu sering berpindah perusahaan.

5. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6. Peraturan Yang Fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sangat mempengaruhi motivasi yang diterima oleh karyawan, terdorong atau tidaknya

karyawan dalam bekerja ditentukan oleh motivasi yang diberikan oleh pimpinan, oleh karena itu kepemimpinan merupakan salah satu faktor pendorong terwujudnya motivasi yang diinginkan para karyawan.

d. Indikator Pengukuran Motivasi.

Pentingnya motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan.

Motivasi adalah suatu cara untuk mendorong pada karyawan agar lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan memberikan kebutuhan yang bersifat materil dan non materil. Hasibuan (2007:161) mengatakan bahwa indikator pengukuran motivasi dari sebuah perusahaan adalah :

- a. Rangsangan, yaitu : sesuatu yang dapat mempengaruhi atau membangkitkan motivasi kerja karyawan.
- b. Semangat kerja, yaitu : kemauan untuk bekerja.
- c. Kegigihan, yaitu : keteguhan pada pendirian dan pikiran.
- d. Kebutuhan kerja, yaitu : kebutuhan atau keperluan untuk bekerja.

C. Produktifitas Kerja

a. Pengertian Produktifitas Kerja

Secara umum pengertian produktifitas adalah perbandingan dari pada *output* (keluaran) dengan *input* (pemasukan). Produktifitas juga diartikan sebagai

hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan (*input*) yang sebenarnya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut (Hasibuan 2007:203) .

Produktifitas kerja banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan produktifitas kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan produktifitas kerja karyawan rendah.

Menurut Abdulrahman (2003:131-132), dimana faktor- faktor yang mempengaruhi produktifitas karyawan dalam melakukan aktivitas kerja adalah :

- a) Partnership : adanya suatu pengakuan organisasi terhadap karyawan sebagai bagian dari yang ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan. Contohnya, kerjasama antar karyawan yang mengarah kepada tujuan organisasi.
- b) Pemuasan Kebutuhan : adanya penekanan pada pemenuhan kebutuhan yang diberikan organisasi kepada karyawan. Contohnya, lingkungan kerja yang baik”.

Produktifitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana dikemukakan oleh Triton, “Produktifitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam karjanya. Dengan kata lain, produktifitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya”.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktifitas Karyawan.

Menurut Wibowo (2007:328) “Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan produktifitas kerja karyawan. Karena produktifitas dengan supervise juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi produktifitas pekerja. Manajer secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan produktifitas kerja”.

c. Prosedur Penilaian Produktifitas Karyawan

Produktifitas adalah rasio output dan input suatu proses produksi dalam periode tertentu. Input terdiri dari manajemen, tenaga kerja, biaya produksi, dan peralatan serta waktu. Output meliputi produksi, produk penjualan, pendapatan dan kerusakan produk. Dalam perspektif normative, pengertian produktifitas adalah kalau hari ini karyawan lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari sekarang.

Proses pembuatan barang dan jasa memerlukan sumber daya menjadi barang dan jasa. Produktifitas secara tidak langsung menyatakan kemajuan dari suatu perusahaan. Peningkatan berarti perbandingan yang naik antara jumlah sumber daya yang dipakai dengan jumlah barang dan jasa yang dihasilkan. Pengurangan input pada saat output tetap atau penambahan hasil sedangkan input tetap, menunjukkan kenaikan produktifitas. Ukuran produktifitas merupakan cara yang terbaik untuk mengevaluasi kemampuan suatu perusahaan menyediakan

standar hidup yang baik bagi karyawannya. Hanya lewat penambahan produktifitas, maka tenaga kerja, modal dan manajemen menerima pembayaran tambahan. Sehingga dapat meningkatkan standar kehidupan. Jika tenaga kerja, modal dan manajemen ditingkatkan tanpa meningkatkan produktifitas maka harga akan naik pula, di sisi lain tekanan ke bawah pada harga saat produktifitas meningkat, menghasilkan lebih banyak yang di produksi dengan sumber daya yang sama. Peninkatan produktifitas dapat dilakukan apabila terjadi peningkatan produksi sumber daya manusia, peningkatan produksi sumber daya manusia dapat dipicu dengan meningkatkan motivasi dan intensif karyawan.

Perusahaan mempunyai peranan yang sangat besar terhadap produktifitas kerja karyawan. Perusahaan harus dapat menjaga agar produktifitas kerja karyawan tidak mengalami penurunan dari waktu sebelumnya. Untuk dapat mengetahui turun atau tidaknya produktifitas perusahaan harus dapat mmebuat standar kerja yang ditetapkan oleh pihak perusahaan dengan standar kerja.

d. Metode Penilaian Produktifitas Karyawan

Ada beberapa teknik untuk mengevaluasi karyawan. Penilaian seperti ini biasanya dilakukan oleh atasan secara langsung. Penilaian kinerja lebih ditujukan untuk menentukan baik tidaknya seorang karyawan untuk bisa dipakai sebagai dasar promosi, misalnya penilaian jabatan ditujukan untuk menentukan suatu jabatan yang pada akhirnya nanti akan disusun struktur gaji yang adil.

1. Metode-metode penilaian berorientasi masa lalu yaitu :
 - a. Rating scale

Penilaian prestasi kerja dengan menggunakan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

Misalnya : kualitas hasil kerja

- nilai sangat baik (5)
- baik (4)
- sedang (3)
- jelek (2)
- sangat jelek (1)

b. Checklist

Penilaian tinggal memilih kalimat-kalimat dan karakteristik-karakteristik karyawan.

Misalnya : karyawan merawat peralatan dengan baik.

2. Metode-metode penilaian berorientasi masa depan yaitu :

a. Penilaian diri.

Digunakan untuk melanjutkan pengembangan diri.

b. Penilaian psikologis.

Dilakukan melalui wawancara mendalam , tes-tes psikologi,diskusi dengan atasan langsung dan evaluasi-evaluasi diri.

c. Penilaian melalui Pendekatan Manajement by Objectives (MBO)

Secara bersama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang.

e. Indikator Pengukuran Produktifitas.

Pengukuran produktifitas hanya memfokuskan sepenuhnya pada hubungan mata rantai mengenai aktivitas pasar yang bersifat fisik. Informasi mengenai indikator-indikator produktifitas masih sangat terbatas pada indeks produktifitas rata-rata, yaitu suatu indeks yang dibangun dari data-data yang masih sangat

terbatas, sehingga manfaat dan informasi yang diperoleh dari indikator produktifitas itu terlalu sedikit.

Menurut Sinungan (2005:74) Indikator pengukuran produktifitas kerja :

- a. Prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- b. Kreativitas, yaitu kemampuan pengetahuan yang dimiliki karyawan dan juga kemampuan untuk mengemukakan atau menciptakan suatu program kerja baru dalam menghadapi tantangan-tantangan kerja.
- c. Kerja sama, yaitu kemampuan seorang karyawan untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- d. Tepat waktu, yaitu kesiapan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang ditentukan.

Bila ditinjau dari segi teknik produktifitas, bahwa pengertian dari produktifitas pada hakekatnya adalah pencapaian tingkat efisiensi dan efektivitas dari penggunaan sumber-sumber daya yang tersedia. Jika ditinjau dari segi psikologis, maka pengertian produktifitas adalah suatu sikap mental patriotik yang selalu memandang hari depan dengan secara optimis, bahwa seorang tenaga kerja akan selalu ada dorongan untuk menjadi dinamis dan kreatif.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa produktifitas kerja itu adalah :

- 1.Suatu kemampuan untuk memberikan hasil yang maksimal dengan menggunakan tenaga atau sumber daya yang minimum.
- 2.Suatu perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) pada perusahaan.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

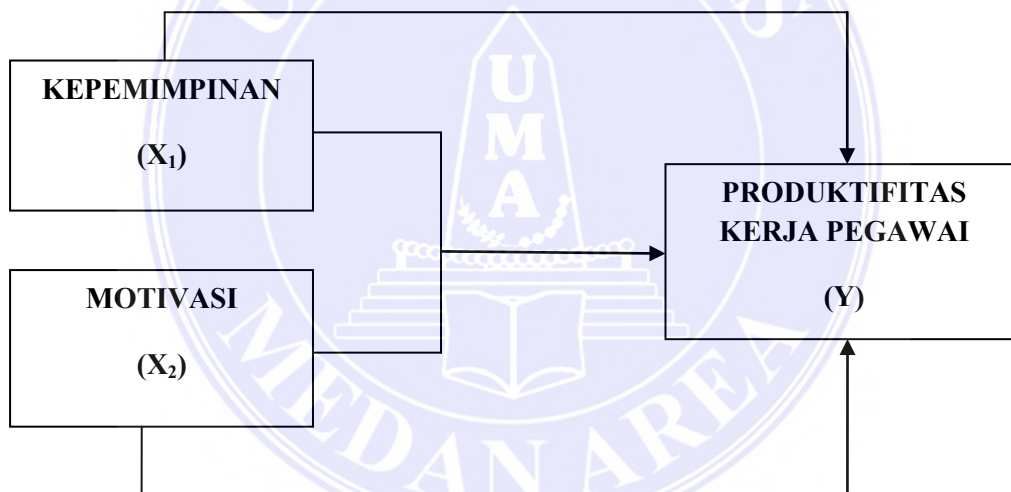
| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Hasil |
|----|--------------------------|---|--------------------------------------|---|
| 1 | Rakhmad Bahagia USU 2004 | Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Medan | Kepemimpinan Motivasi Kepuasan kerja | Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Medan |
| 2 | M.Amri Nasution USU 2009 | Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PDAM Medan | Motivasi Kepemimpinan Kinerja | Motivasi dan gaya kepemimpinan secara serentak berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Medan |

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka

konseptual memuat variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji. Oleh karena itu variabel yang penting haruslah didefinisikan secara operasional diuji.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap produktifitas kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya



Gambar II.1. Kerangka konseptual

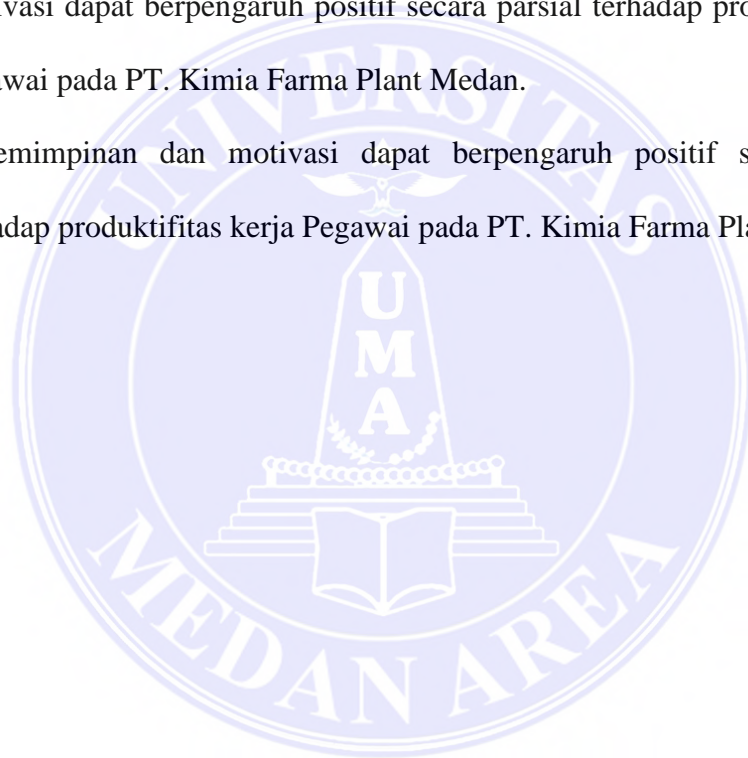
F. Hipotesis

Menurut Sutrisno Hadi (2004 : 63), “Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang perlu diuji kebenarannya yang mungkin benar atau mungkin juga salah, dia akan ditolak jika salah atau palsu dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya penolakan dan penerimaan hipotesis dengan begitu sangat

tergantung kepada hasil-hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang dikumpulkan”.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kepemimpinan dapat berpengaruh positif secara parsial terhadap produktifitas kerja pegawai pada PT. Kimia Farma Plant Medan
- 2) Motivasi dapat berpengaruh positif secara parsial terhadap produktifitas kerja Pegawai pada PT. Kimia Farma Plant Medan.
- 3) Kepemimpinan dan motivasi dapat berpengaruh positif secara simultan terhadap produktifitas kerja Pegawai pada PT. Kimia Farma Plant Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan penulis adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu fenomena.

Peneliti memilih metode penelitian asosiatif dan kuantitatif karena setiap variabel mempunyai hubungan dengan variabel lainnya. Dan data-data yang diperoleh dari lapangan dikelola dengan menggunakan angka-angka.

b. Tempat dan Waktu Penelitian

a) Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada JL. Sisingamangaraja, Km 9, Simpang Amplas, Indonesia no. telp+62 61 7865744

b) Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Mei sampai dengan bulan September 2016.

Tabel III-1
Tabel Waktu Penelitian

| No | Kegiatan | 2015 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------------------|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|-----|---|---|---|-----|--|---|---|
| | | Mei | | | | Juli | | | | Juli | | | | Agt | | | | Sep | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | |
| 1 | Pengajuan Judul | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyelesaian Proposal | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Bimbingan Proposal | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar proposal | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengumpulan data | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| 6 | Pengolahan data | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 7 | Seminar hasil | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | |
| 8 | Penyelesaian skripsi | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | |
| 9 | Meja hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ |

B. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono, (2004 : 72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada PT. Kimia farma Plant Medan yang berjumlah 88 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2009 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil pada karyawan tetap di PT.Kimia Farma Plant Medan menggunakan teknik penarikan sampel jenuh (sensus) dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di Kimia Frama Plant Medan yang berjumlah 88 orang, dengan demikian penelitian ini disebut sampel sensus.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Singarimbun, 2000:46). Definisi operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel-variabel pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain. Adapun definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Variabel bebas (X) terdiri dari Kepemimpinan (X1), yaitu cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi dan Motivasi (X2) adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.
- 2) Variabel terikat (Y): Produktifitas Kerja merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan (*input*) yang sebenarnya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut.

Table III.2
Operasional Variabel Penelitian

| No | Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Skala Ukur |
|----|-------------------|---|--|--------------|
| 1. | Kepemimpinan (X1) | Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan 2007), | <ol style="list-style-type: none"> a. Kapasitas b. Prestasi c. Tanggung jawab d. Partisipasi | Skala likert |
| 2. | Motivasi (X2) | Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Edy | <ol style="list-style-type: none"> a. Rangsangan b. Semangat kerja c. Kegigihan d. Kebutuhan Kerja | Skala likert |

Sutrisno 2009:109)

- | | | | |
|----|---|--|--------------|
| 3. | <p>Prodtifitas Kerja (Y)</p> <p>Produktifitas sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan (<i>input</i>) yang sebenarnya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut. (Hasibuan 2007:203)</p> | <p>a. Prestasi kerja,</p> <p>b. Kreativitas</p> <p>c. Kerja sama</p> <p>d. Tepat waktu</p> | Skala likert |
|----|---|--|--------------|

D. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah :

a. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik pada PT. Kimia farma Plant Medan.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber – sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan,

struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui :

1. Pengamatan (*Observation*).

Dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

2. Angket (*Questionnaire*).

Untuk memperoleh data dan informasi dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data antara lain : angket (questionnaire). Dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR) untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan bentuk checklist (\checkmark) dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini

Tabel III-2

Skala Likert

| PERNYATAAN | BOBOT |
|-------------|-------|
| Sangat Baik | 5 |
| Baik | 4 |

| | |
|-------------------|---|
| Kurang baik | 3 |
| Tidak Baik | 2 |
| Sangat Tidak Baik | 1 |

F. Teknik Analisis Data

a . Metode Deskriptif Kuantitatif

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang di kuantitatifkan yaitu berupa data jawaban responden dari kuisisioner yang akan di tabulasi kedalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*).

Metode analisis yang di lakukan untuk menafsirkan data-data keterangan yang diperoleh dengan cara mengumpulkan,menyusun,mengklasifikasikan data-data yang diperoleh gambaran yang sebenarnya pada PT. Kimia Farma Plant Medan Bagian Direksi pada bidang MSDM, Akuntansi, dan Pemasaran.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat

ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

- a. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid
- b. Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas Menurut Sugiyono (2006:110) merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Menurut Nugroho (2005: 72) “reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach’s Alpha $>$ dari 0.60”.

c. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Untuk mengetahui normalitas, maka data dilakukan dengan uji statistik melalui tehnik kolmogorov smirnov, suatu variabel dikatakan normal jika nilai suatu data lebih dari 0.05 (Ghozali,2011:160)

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam

model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali, 2011:160).

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi, 2008:172).

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel independen, yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS 17.00 for Windows*. Adapun model persamaan yang digunakan adalah menurut Sugiyono (2006: 211):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

| | |
|---------|---|
| Y | = Variabel Terikat (Produktifitas Karyawan) |
| X1 | = Variabel Bebas (kepemimpinan) |
| X2 | = Variabel Bebas (motivasi) |
| b1 – b2 | = Koefisien Regresi |
| a | = Konstanta |
| e | = Standar Error |

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada didalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima. Ada 3 (tiga) jenis kriteria regresi berganda ketepatan yaitu:

1.) Uji Signifikan Individual/ Uji Parsial (Uji – t)

Uji t statistic dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

2.) Uji Signifikan Simultan/ Uji Serentak (Uji – F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

3.) Koefisien Determinan (R^2) / Identifikasi Determinan (R^2)

Identifikasi determinan (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikan variabel, maka harus dicari koefisien determinan (R^2). koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen (X)

terhadap variabel dependen (Y). Semakin besar nilai koefisien determinan, maka semakin baik kemampuan variabel dependen (Y). Determinan (R^2) jika semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu (X_1, X_2) berupa variabel *kepemimpinan*, motivasi, serta variabel dependen (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan yang berkualitas semakin besar. Sebaliknya, jika determinan (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu (X_1, X_2) berupa variabel kepemimpinan, motivasi serta variabel dependen (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan yang berkualitas semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan variabel independen yaitu (X_1, X_2) berupa variabel kepemimpinan, motivasi serta variabel dependen (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

1.1 PT. Kimia Farma Plant Medan

PT. Kimia Farma (Persero) Tbk selanjutnya disebut “Perusahaan” didirikan berdasarkan Akta No.18 tanggal 16 Agustus 1971 dan diubah dengan Akta perubahan No.18 tanggal 18 Oktober 1971, keduanya dari Soelaeman Ardjasmita notaris di Jakarta. Akta perubahan ini telah mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusannya No. J.A.5/184/21 tanggal 14 Oktober 1971, dan didaftarkan pada buku registrasi di Kantor Pengadilan Negeri Jakarta di bawah No.2888 dan No.2889 tanggal 20 Oktober 1971 serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No.90 tanggal 9 November 1971, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No.508. Anggaran Dasar Perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir dengan akta No.45 tanggal 24 Oktober 2001 dari Imas Fatimah, SH, notaris di Jakarta, mengenai perubahan modal disetor. Akta perubahan ini telah mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No.C12746HT.01.04.TH.2001 tanggal 8 November 2001.

Perusahaan berdomisili di Jakarta dimana Kantor Pusat Perusahaan beralamat di Jalan Veteran Nomor 9 Jakarta.

Perusahaan memiliki unit produksi yang berlokasi di Jakarta, Bandung, Semarang, Watukadon (Mojokerto) dan Tanjung Morawa (Medan) dimana memproduksi produk obat-obatan dan bahan baku untuk beberapa wilayah.

Selain itu Perusahaan juga memiliki satu unit distribusi yang berlokasi di Jakarta.

Berdasarkan hasil Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa yang diaktakan dalam Akta No.1 tanggal 1 November 2002, para pemegang saham telah menyetujui restrukturisasi usaha Perusahaan dengan membentuk 2 (dua) Anak Perusahaan. Pada tanggal 4 Januari 2003, Perusahaan membentuk 2 (dua) Anak Perusahaan yaitu PT. Kimia Farma Trading & Distribution dan PT. Kimia Farma Apotek yang berdomisili di Jakarta dengan masing-masing persentase kepemilikan sebesar 100%, dimana yang sebelumnya masing-masing merupakan unit usaha Pedagang Besar Farmasi dan Apotek.

Pada tanggal 31 Desember 2006 PT. Kimia Farma Trading & Distribution memiliki 41 (empat puluh satu) Pedagang Besar Farmasi (PBF) dan PT. Kimia Farma Apotek memiliki 328 (tiga ratus dua puluh delapan) Apotek yang tersebar di seluruh Indonesia.

Perusahaan mulai beroperasi secara komersial sejak tahun 1817, yang pada saat itu bergerak dalam bidang distribusi obat dan bahan baku obat. Pada tahun 1958, pada saat Pemerintahan Indonesia menasionalisasikan semua Perusahaan Belanda, status. Perusahaan tersebut diubah menjadi beberapa Perusahaan Negara. Pada tahun 1969, beberapa Perusahaan Negara tersebut diubah menjadi satu perusahaan yaitu Perusahaan Negara Farmasi dan Alat Kesehatan Bhinneka kimia

Farma disingkat PN Farmasi Kimia Farma. Pada tahun 1971, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 16 Tahun 1971 status Perusahaan Negara tersebut diubah menjadi Persero dengan nama PT. Kimia Farma (Persero) dan sejak tanggal 4 Juli 2001, Perusahaan tercatat sebagai perusahaan publik di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya

1. Struktur Organisasi



Gambar 2.1 Struktur Organisasi PT Kimia Farma (Persero) Tbk

G.Uraian Tugas/*Job Description*

1.Direktur Utama

- a. Bertanggung jawab mengendalikan operasional Perseroan secara umum untuk memastikan tercapainya tujuan Perseroan sesuai dengan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance/GCG*).
- b. Bertanggung jawab dalam koordinasi anggota Direksi sehubungan dengan pengurusan Perseroan.
- c. Bertanggung jawab dalam koordinasi dan sinergi antar-rantai bisnis Perseroan dan memantau jalannya operasi Anak Perusahaan.
- d. Memantau jalannya pengawasan oleh Satuan Pengawas Intern, Manajemen Resiko dan Kepatuhan.
- e. Merancang strategi korporasi sesuai dengan visi dan misi Perseroan untuk meningkatkan kinerja dan nilai Perseroan.
- f. Mengarahkan dan mengendalikan operasi Perseroan sejalan dengan rencana dan kebijakan yang ada untuk mencapai tujuan pertumbuhan dan *profit*.
- g. Menetapkan kebijakan dalam kerangka penguatan pondasi bisnis organisasi Perseroan.
- h. Menetapkan program *Good Corporate Governance*
- i. Menyelenggarakan Rapat Umum Pemegang Saham
- j. Terlaksananya realisasi investasi untuk kelangsungan operasional Perseroan.

- k. Menyarankan dan menetapkan target yang dituangkan ke dalam RKAP dan RJPP.
- l. Melakukan pembinaan, pengendalian, dan pengembangan *Human Capital* Perseroan di Direktorat Utama.
- m. Tugas pokok lain sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan dan peraturan yang berlaku.

2. Direktur Keuangan

- a. Memimpin, mengurus dan mengendalikan operasional Direktorat Keuangan untuk memastikan tercapainya tujuan Perseroan sesuai dengan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance/GCG*).
- b. Bertanggung jawab terhadap tercapainya laporan keuangan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.
- c. Bertanggung jawab sepenuhnya atas kebenaran dan ketetapan penyajian laporan keuangan Perseroan.
- d. Bertanggung jawab terhadap *cash flow* Perseroan.
- e. Bertanggung jawab terhadap pengendalian keuangan yang efisien dan efektif sesuai dengan rencana.
- f. Tersusunnya RKAP Tahunan, Laporan Tahunan Perseroan dan RJPP.
- g. Melakukan analisis atas perkembangan ekonomi termasuk pasaruang dan pasarmodal.
- h. Bertanggung jawab terhadap terintegrasinya Sistem Teknologi Informasi dengan kelangsungan bisnis operasional perusahaan.

- i. Bertanggung jawab terhadap terpenuhinya kewajiban-kewajiban Perseroan sesuai dengan jadwal dan terpenuhinya realisasi investasi serta operasional di setiap direktorat dan unit kerja.
- j. Melakukan pembinaan, pengendalian, dan pengembangan *Human Capital* Perseroan di Direktorat Keuangan.
- k. Melakukan pengendalian biaya-biaya bunga dan resiko-resiko terhadap kurs.
- l. Tugas pokok lain yang sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan dan peraturan yang berlaku.

3. Direktur Pengembangan Bisnis

- a. Memimpin, menurus dan mengendalikan operasional Direktorat Pengembangan Bisnis untuk memastikan tercapainya tujuan Perseroan sesuai dengan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance/GCG*).
- b. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan riset produk-produk baru dan realisasi produk baru yang direncanakan.
- c. Bertanggung jawab terhadap tercapainya target-target pemasaran sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
- d. Bertanggung jawab terhadap pengendalian biaya kegiatan pemasaran yang efisien dan efektif sesuai dengan rencana.
- e. Menyusun strategi dan rencana pemasaran, termasuk RKAP Tahunan dan RJPP.

- f. Melakukan analisa atas perkembangan pasar produk Perseroan dan pasar informasi.
- g. Menyiapkan usulan pengembangan produk, riset dan bisnis baru Perseroan.
- h. Mewujudkan target perolehan nomor registrasi atau izin edar produk yang telah direncanakan.
- i. Melakukan pembinaan, pengendalian, dan pengembangan *Human Capital* Perseroan di Direktorat Pengembangan Bisnis.
- j. Mewujudkan perolehan target, omset dan *profit* SBU farma.
- k. Tugas pokok lain sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan dan peraturan yang berlaku.

4. Direktur Produksi & Supply Chain

- a. Memimpin, mengurus dan mengendalikan operasional Direktorat Produksi & Supply Chain untuk memastikan tercapainya tujuan Perseroan sesuai dengan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance/GCG*).
- b. Mengoordinasi seluruh kegiatan pabrik-pabrik/*plant-plant* yang dimiliki Perseroan, memantau pencapaian target-target dan kualitas obat yang diproduksi.
- c. Bertanggung jawab tentang pengembangan asset-aset produksi dan pengembangan teknologinya.
- d. Bertanggung jawab tercapainya hasil produksi sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

- e. Menjamin pengendalian biaya kegiatan produksi yang efisien dan efektif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- f. Menyusun strategi dan rencana produksi termasuk RKAP Tahunan dan RJPP.
- g. Melakukan pembinaan, pengendalian, dan pengembangan *Human Capital* Perseroan di Direktorat Produksi & Supply Chain.
- h. Menjamin tersedianya bahan baku dan bahan kemasan yang efisien dan efektif.
- i. Tugas pokok lain sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan dan peraturan yang berlaku.

5. Direktur Umum & Human Capital

- a. Memimpin, mengurus dan mengendalikan operasional Direktorat Umum & *Human Capital* untuk memastikan tercapainya tujuan Perseroan sesuai dengan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance/GCG*).
- b. Menetapkan rencana pengembangan *Human Capital* dan pelaksanaannya untuk memperoleh *Human Capital* yang memiliki kompetensi dan komitmen tinggi.
- c. Bertanggung jawab sepenuhnya tentang pemanfaatan asset Perseroan secara optimal.
- d. Bertanggung jawab tentang pengelolaan, pembelian, dan pelapasan asset Perseroan.

- e. Menyusun strategi, rencana bidang Umum & *Human Capital* dalam RKAP Tahunan dan RJPP.
- f. Mewujudkan terciptanya kualitas kehidupan kerja yang kondusif, tertib dan disiplin.
- g. Mewujudkan terjalinnya hubungan industrial yang harmonis dengan karyawan, serikat pekerja dan instansi yang terkait.
- h. Melakukan pembinaan, pengendalian, pengembangan *Human Capital* Perseroan di Direktorat Umum & *Human Capital*.
- i. Bertanggung jawab sepenuhnya tentang pelaksanaan Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) secara optimal.
- j. Tugas pokok lain sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan dan pertauran yang berlaku.

B. Pembahasan

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 4 pertanyaan untuk variabel kepuasan pelanggan (Y), 4 pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan (X_1) dan 4 pertanyaan untuk variabel Motivasi (X_2). Adapun penyebaran angket ini di berikan kepada karyawan PT. Kimia Farma Plant Medan, hasil jawaban mahasiswa ini akan di uji melalui program spss versi 20.00 dengan hasil pengujian yang akan di jabarkan sesuai dengan masalah pembahasan pada objek yang di teliti. Penyebaran angket yang sebanyak 54 eksampler kepada responden dan semuanya dikembalikan sehingga validitas angket mencapai 100%.

2. Karakteristik Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di PT. Kimia Farma Plant Medan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 54 orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

Tabel IV.1
Jenis Kelamin Responden

| <i>No.</i> | <i>Jenis kelamin</i> | <i>N</i> | <i>%</i> |
|------------|----------------------|------------------|--------------------|
| <i>1.</i> | <i>Laki-laki</i> | <i>50</i> | <i>68,3%</i> |
| <i>2.</i> | <i>Perempuan</i> | <i>38</i> | <i>35,0%</i> |
| | <i>Jumlah</i> | <i>88</i> | <i>100%</i> |

Sumber: PT. Kimia Farma Plant Medan

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 68,3%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 35%.

Tabel IV.2
Usia Responden

| No. | Usia | N | % |
|---------------|----------------------|-----------|--------------|
| 1. | 25 – 30 Tahun | 34 | 32,2% |
| 2. | 30 – 40 Tahun | 40 | 38,3% |
| 3. | 40 – 42 Tahun | 14 | 12,8% |
| Jumlah | | 88 | 100% |

Sumber: PT. Kimia Farma Plant Medan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 38,3% usia responden paling banyak berusia diantara 30 – 40 Tahun dimana pada usia ini adalah produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Kimia Farma Plant Medan memiliki karyawan dengan usia produktif bekerja dengan asumsi akan meningkatkan Kinerja.

Tabel IV.3
Pendidikan Responden

| NO | Pendidikan | N | % |
|---------------|-------------------|-----------|--------------|
| 1 | D3 | 35 | 30,3% |
| 2 | S1 | 48 | 36,1% |
| 3 | S2 | 4 | 5,6% |
| 4 | S3 | 1 | 1,4% |
| Jumlah | | 88 | 100 |

Sumber:PT.Kimia Farma Plant Medan

Dari tabel diatas yakni deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan, menunjukkan bahwa proporsi tingkat pendidikan responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah S1 yakni sebanyak 48 orang atau 361,1%, sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar Karyawan yang bekerja di kimia farma medan yang berpendidikan Sarjana.

3. Hasil Jawaban Responden

Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktifitas kerja pegawai PT. Kimia Farma Plant Medan” , disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarkan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 88 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 12 item, yang terdiri dari 4 item untuk variabel bebas x_1 (kepemimpinan), 4 item x_2 (motivasi) dan 4 item untuk variabel terikat y (produktifitas kerja).

a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel kepemimpinan (x1)

Tabel IV.4
Pimpinan memiliki kecerdasan dan *public relation* yang baik

P1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 44 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| 5 | 44 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| Total | 88 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 50% responden mengatakan sangat setuju Pimpinan memiliki kecerdasan dan *public relation* yang baik, dan 50% responden mengatakan setuju.

Tabel IV.5
Pimpinan mempunyai prestasi dan pendidikan yang mumpuni di bidangnya

P2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 53 | 60.2 | 60.2 | 60.2 |
| 5 | 35 | 39.8 | 39.8 | 100.0 |
| Total | 88 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 39,8% responden mengatakan sangat setuju Pimpinan mempunyai prestasi dan pendidikan yang mumpuni di bidangnya, dan 60,2% dan responden mengatakan setuju.

Tabel IV.6
Pimpinan selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan, bawahan dan perusahaan

P3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 41 | 46.6 | 46.6 | 46.6 |
| 5 | 47 | 53.4 | 53.4 | 100.0 |
| Total | 88 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 53,4% responden mengatakan sangat setuju Pimpinan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan, bawahan dan perusahaan, dan 46,6% responden mengatakan setuju.

Tabel IV.7
Pimpinan mempunyai sikap mandiri dan percaya diri

P4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 51 | 58.0 | 58.0 | 58.0 |
| 5 | 37 | 42.0 | 42.0 | 100.0 |
| Total | 88 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 42% responden mengatakan sangat setuju Pimpinan mempunyai sikap mandiri dan percaya diri, dan 58% responden mengatakan setuju.

b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Motivasi (X₁)

Tabel IV.8
Saya memiliki rangsangan kerja di dalam perusahaan
P5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 56 | 63.6 | 63.6 | 63.6 |
| 5 | 32 | 36.4 | 36.4 | 100.0 |
| Total | 88 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 36.4% responden mengatakan sangat setuju Saya memiliki rangsangan kerja di dalam perusahaan, dan 63,6% responden mengatakan setuju.

Tabel IV.9
Saya menganggap bahwa bekerja membangkitkan semangat hidup saya
P6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 26 | 29.5 | 29.5 | 29.5 |
| 5 | 62 | 70.5 | 70.5 | 100.0 |
| Total | 88 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 70,5% responden mengatakan sangat setuju Saya menganggap bahwa bekerja membangkitkan semangat hidup saya, 29,5%.

Tabel IV.10
Saya selalu berusaha agar pekerjaan cepat selesai

P7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 47 | 53.4 | 53.4 | 53.4 |
| 5 | 41 | 46.6 | 46.6 | 100.0 |
| Total | 88 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 46,6% responden mengatakan sangat setuju Saya selalu berusaha agar pekerjaan cepat selesai, dan 53,4% responden mengatakan setuju.

Tabel IV.11
Saya selalu mengerjakan tugas dengan sepenuh hati

P8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 6 | 6.8 | 6.8 | 6.8 |
| 4 | 39 | 44.3 | 44.3 | 51.1 |
| 5 | 43 | 48.9 | 48.9 | 100.0 |
| Total | 88 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 48,9% responden mengatakan sangat setuju Saya selalu mengerjakan tugas dengan sepenuh hati, 44,3% responden mengatakan setuju, dan 6,8% mengatakan ragu-ragu..

c. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Produktifitas kerja (Y)

Tabel IV.12

Pekerjaan yang diberikan selalu memuaskan prestasi kerja anda

P9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 48 | 54.5 | 54.5 | 54.5 |
| 5 | 40 | 45.5 | 45.5 | 100.0 |
| Total | 88 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 22,4% responden mengatakan sangat setuju bahwa Pekerjaan yang diberikan selalu memuaskan prestasi kerja anda, dan 9,2 mengatakan ragu-ragu.

Tabel IV.13

Anda selalu diperbolehkan untuk mengemukakan atau menciptakan suatu program kerja baru dalam menghadapi tantangan-tantangan kerja

P10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 9 | 10.2 | 10.2 | 10.2 |
| 4 | 48 | 54.5 | 54.5 | 64.8 |
| 5 | 31 | 35.2 | 35.2 | 100.0 |
| Total | 88 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 35,2% responden mengatakan sangat setuju Anda selalu diperbolehkan untuk mengemukakan atau menciptakan suatu program kerja baru dalam menghadapi tantangan-tantangan kerja, 54,2% responden mengatakan setuju, dan 10,2% mengatakan ragu-ragu.

Tabel IV.14
Anda mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya

P11

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 54 | 61.4 | 61.4 | 61.4 |
| 5 | 34 | 38.6 | 38.6 | 100.0 |
| Total | 88 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 38,6% responden mengatakan sangat setuju Anda mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya, dan 61,4,9% responden menyatakan setuju.

Tabel IV.15
Anda selalu dapat menyelesaikan tugas tepat waktu

P12

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 44 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| 5 | 44 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| Total | 88 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 50% responden mengatakan sangat setuju Anda selalu dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, dan 50% responden mengatakan setuju.

4. Uji Validitas dan Reliabelitas

a. Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program For Social Science (SPSS)* versi 20,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. maka peneliti menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut Sugiyono (2003: 124), korelasi angket item dengan skor total $\geq r$ tabel, butir pertanyaan tersebut mempunyai korelasi yang signifikan.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

| No. Butir | Koefisien Korelasi | r table | Status |
|-----------|--------------------|---------|--------|
| 1. | 0,674 | 0,443 | Valid |
| 2. | 0,873 | 0,443 | Valid |
| 3. | 0,614 | 0,443 | Valid |
| 4 | 0,873 | 0,443 | Valid |

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan 1-4 untuk variabel kepemimpinan ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai korelasi $>$ dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan. hal ini dapat di lihat dari pertanyaan pertama dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,674 > 0,443$ pertanyaan kedua dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,873 > 0,443$, pertanyaan ketiga dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,614 > 0,443$ dan pertanyaan keempat dengan nilai koefisien korelasi sebesar

0,873>0,443. Berdasarkan hasil tersebut karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi(X₂)

| No. Butir | Koefisien Korelasi | r table | Status |
|-----------|--------------------|---------|--------|
| 1. | ,579 | 0,443 | Valid |
| 2. | ,539 | 0,443 | Valid |
| 3. | ,663 | 0,443 | Valid |
| 4. | ,680 | 0,443 | Valid |

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan 1-4 untuk motivasinya semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan. Hal ini dapat dilihat dari pertanyaan pertama dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,621>0,443 pertanyaan kedua dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,720>0,443, pertanyaan ketiga dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,637>0,443 dan pertanyaan keempat dengan nilai koefisien korelasi 0,803>0,443. Berdasarkan hasil tersebut karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Produktifitas Kerja(Y)

| No. Butir | Koefisien Korelasi | R Tabel | Status |
|-----------|--------------------|---------|--------|
| 1. | ,518 | 0,443 | Valid |
| 2. | ,670 | 0,443 | Valid |
| 3. | ,479 | 0,443 | Valid |
| 4. | ,448 | 0,443 | Valid |

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan 1-4 untuk variabel produktifitas kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan. Hal ini dapat dilihat dari pertanyaan pertama dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,590 > 0,443 pertanyaan kedua dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,896 > 0,443, pertanyaan ketiga dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,784 > 0,443 dan pertanyaan keempat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,777 > 0,443. Berdasarkan hasil tersebut karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan.

b. Reliabilitas

Setelah butir instrumen yang telah di uji nyatakan valid, maka di lakukan pengujian lanjutan dengan menggunakan uji reliabilitas dengan teknik *cronburch alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini di sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (kualitas produk, harga, kepuasan konsumen) yaitu:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y

| Variabel | Nilai Reliabilitas | Status |
|-------------------------|--------------------|----------|
| Kepemimpinan (X_1) | 0,888 | Reliabel |
| Motivasi (X_2) | 0,776 | Reliabel |
| Produktifitas Kerja (Y) | 0,685 | Reliabel |

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan tabel di atas, maka variabel kepemimpinan, motivasi, dan, produktifitas kerja, di nyatakan reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai

variabel kepemimpinan (X_1) sebesar $0,888 > 0,60$, untuk variabel motivasi (X_2) sebesar $0,776 > 0,60$ dan untuk variabel produktifitas kerja (Y) sebesar $0,685 > 0,60$. Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

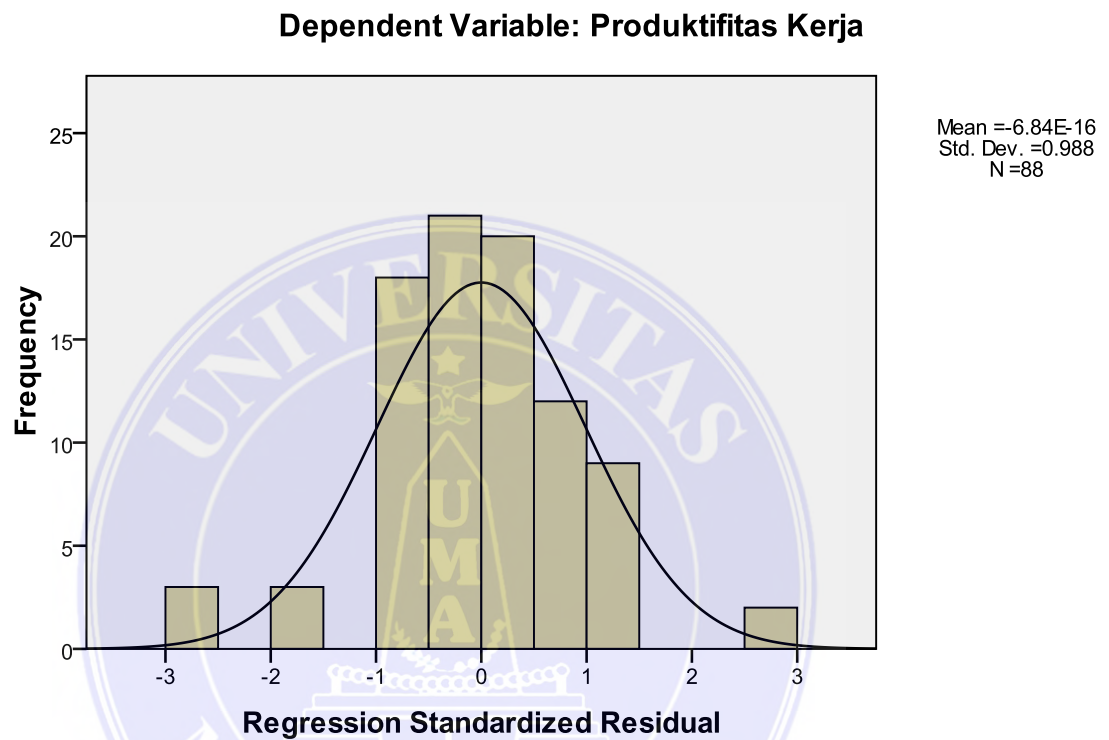
5. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik di gunakan untuk mengetahui apakah alat ukur atau alat uji yang di gunakan efektif atau tidak. Oleh karena itu sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut:

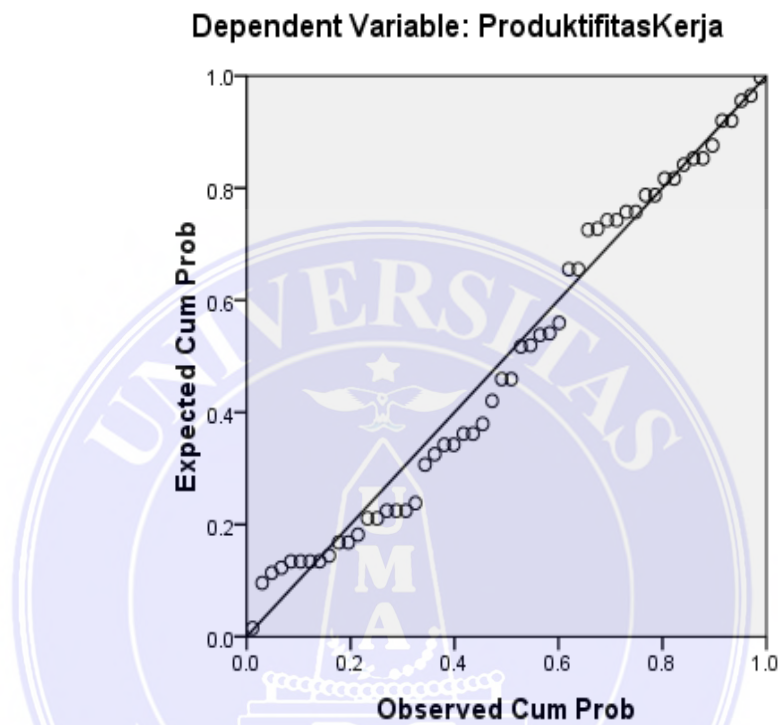
Histogram



Gambar 4.2. Grafik Histogram

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Analisis dari grafik terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3. Kurva PP-Plots

Berdasarkan Gambar 4.3. dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Analisis dari kurva terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi

korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Kepemimpinan | .541 | 1.848 |
| | Motivasi | .541 | 1.848 |

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

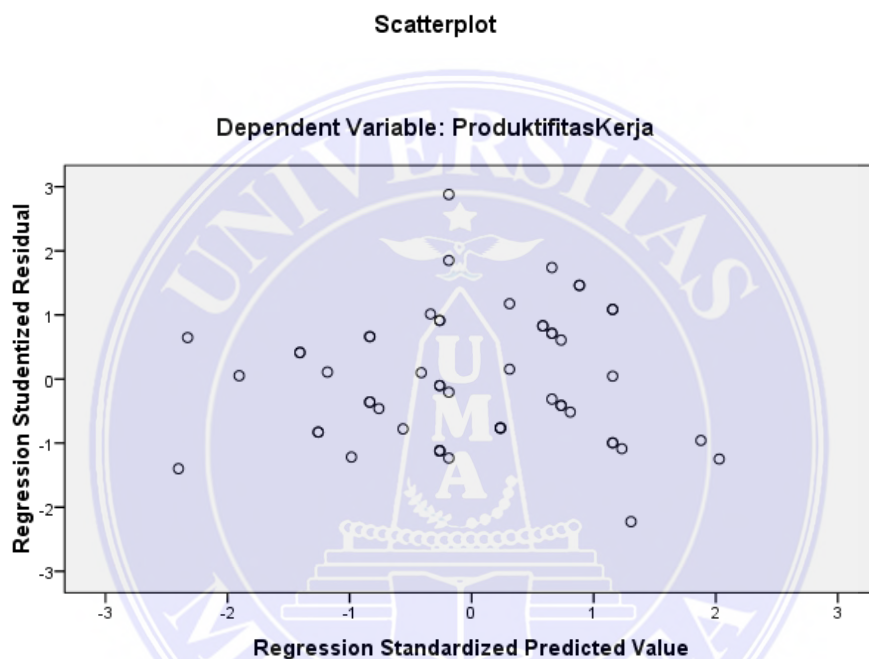
Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas terlihat bahwa semua variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, sedangkan nilai *Tolerance* mendekati 1, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap,

maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.4.



Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.4 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Gejala heteroskedastisitas dapat dilihat dengan cara yaitu, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik

menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan memilih berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

6. Uji Statistik

a) Analisis regresi linear berganda

Uji statistik dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda, pengujian analisis linear berganda di gunakan karena variabel yang di teliti dalam penelitian ini lebih dari dua variabel yaitu variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan produktifitas kerja (Y). Dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 20.00 for Windows*, Berdasarkan data persamaan regresi di atas maka dapat dinyatakan dengan persamaan

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .505 | 1.391 | | -.363 | .718 | | |
| | Kepemimpinan | .349 | .100 | .293 | 3.505 | .001 | .541 | 1.848 |
| | Motivasi | .661 | .093 | .596 | 7.117 | .000 | .541 | 1.848 |

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Coefficients regresi diperoleh :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$y = -0.505 + 0.349X_1 + 0.661X_2 + e$$

- 1) Konstanta diperoleh nilai sebanyak 0,505 hal ini menunjukkan jika variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Motivasi) bersifat konstan maka variabel Y (Produktifitas Kerja) senilai 0.505 .

- 2) Koefisien variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai 0.349, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel kepemimpinan (X_1) sebesar satu-satuan maka akan mempengaruhi produktifitas kerja (Y) sebesar 0,349 dengan asumsi variabel motivasi (X_2) dianggap tetap.
- 3) Koefisien variabel motivasi (X_2) diperoleh nilai 0.661, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel motivasi (X_2) sebesar satu-satuan maka akan mempengaruhi produktifitas kerja (Y) sebesar 0,661% dengan asumsi variabel kepemimpinan (X_1) dianggap tetap.

b) Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Dari hasil pengujian hipotesis pada uji t (parsial) pada variabel kepemimpinan (X_1) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.505 > 1,674$) dengan tingkat signifikan $0.001 < 0.005$. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktifitas kerja (Y). Dan untuk variabel motivasi (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,117 > 1,674$) dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.005$. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktifitas kerja (Y). Hasil ini menjelaskan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan berdasarkan hasil ini maka hipotesis di terima.

c) Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 143.186 | 2 | 71.593 | 89.377 | .000 ^a |
| | Residual | 68.087 | 85 | .801 | | |

| | | | | | |
|-------|---------|----|--|--|--|
| Total | 211.273 | 87 | | | |
|-------|---------|----|--|--|--|

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis pada uji F (simultan) pada variable kepemimpinan dan motivasi diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($89,377 > 3,18$) dengan ini maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap produktifitas (Y), dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$. berdasarkan hal tersebut maka dapat di jelaskan jika kepemimpinan dan motivasi secara serempak atau bersama-sama berpengaruh terhadap produktifitas kerjakaryawan PT Kimia Farma Plant Medan, Berdasarkan hasil ini maka hipotesis di terima.

d) Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .823 ^a | .678 | .670 | .895 | 1.047 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2016)

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,678. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh $KD = 67,8\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 67,8%. Produktifitas Kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel

faktor kepemimpinan dan motivasi. Sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian *Coefficients regresi* diperoleh : $y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, $y = -0.505 + 0.349X_1 + 0.661X_2 + e$ maka Konstanta diperoleh nilai sebanyak 0,505 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Motivasi) bersifat konstan maka variabel Y (Produktifitas Kerja) sebanyak 0.505 bernilai positif .

pada uji t (parsial) pada variabel kepemimpinan (X_1) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.505 > 1,674$) dengan tingkat signifikan $0.001 < 0.005$. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktifitas kerja (Y). Dan untuk variabel motivasi (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,117 > 1,674$) dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.005$. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktifitas kerja (Y). Hasil ini menjelaskan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan berdasarkan hasil ini maka hipotesis di terima.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,678. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) =

$R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh $KD = 67,8\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 67,8%. Produktifitas Kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktokepemimpinan dan motivasi. Sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amri nasution (2009) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PDAM Medan”. Hasil analisis data dan pembahasan menyatakan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktifitas kerja, (2) tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap produktifitas kerja, (3) terdapat interaksi pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktifitas kerja.

Dimana pada dasarnya motivasi dan gaya kepemimpinan berhubungan dengan upaya untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan yang lebih baik, bagaimana manajemen dan sdm mempengaruhi kualitas hubungan kepada karyawan dan mengkaji kemungkinan adanya produktifitas kerja

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. hasil pengujian hipotesis pada uji t (parsial) pada variabel kepemimpinan (X_1) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,505 > 1,674$) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,005$. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktifitas kerja (Y).
2. Dan untuk variabel motivasi (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,117 > 1,674$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktifitas kerja (Y).
3. Hasil pengujian hipotesis pada uji F (simultan) pada variabel kepemimpinan dan motivasi diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($89,377 > 3,18$) dengan ini maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap produktifitas (Y), dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$. berdasarkan hal tersebut maka dapat di jelaskan jika kepemimpinan dan motivasi secara serempak atau bersama-sama berpengaruh terhadap produktifitas kerjakaryawan PT Kimia Farma Plant Medan, Berdasarkan hasil ini maka hipotesis di terima.

4. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,678. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 67,8%. Produktifitas Kerja(variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktorkepemimpinan dan motivasi. Sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan, oleh karena itu peneliti menyarankan agar pihak manajemen perusahaan dapat meningkatkan kepemimpinan mereka, karena dengan di tingkatkannya kepemimpinan maka produktifitas kerja juga akan meningkat.
2. Sedangkan untuk perana motivasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan, oleh karena itu PT. Kimia Farma Plant juga haruslah menerapkan kebijakan motivasi tepat, karena dengan menerapkan kebijakan motivasi yang tepat maka produktifitas kerja karyawan juga akan meningkat.
3. Bagi peneliti lain di sarankan untuk melakukan pengembangan-pengembangan terhadap judul yang di teliti agar mampu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja

LAMPIRAN I KUESIONER

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktifitas Kerja Pegawai PT. Kimia Farma Plant Medan

A. Umum

Saudara/saudari yang terhormat,

Saya adalah Roy Anggi Putra Sipahutar mahasiswa pada fakultas ekonomi jurusan manajemen di Universitas Medan Area, yang sedang melakukan penelitian mengenai :“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Kimia Farma Plant Medan”. Pernyataan yang ada dalam kuesioner ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi.

Dibawah ini ada beberapa kelompok pernyataan yang semuanya berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Kimia Farma Plant Medan. Saudara/saudari saya harapkan untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat dan pandangan saudara/saudari.

B. Pernyataan Penelitian

Untuk setiap pertanyaan, saudara/saudari diharapkan untuk memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai. Penilaian dilakukan berdasarkan skala berikut:

Keterangan Jawaban:

| | |
|---------------------|-----------|
| Sangat Tidak Setuju | Nilai (1) |
| Tidak Setuju | Nilai (2) |
| Kurang Setuju | Nilai (3) |
| Setuju | Nilai (4) |
| Sangat Setuju | Nilai (5) |

| NO | Kepemimpinan (X₁) | SS | S | KS | TS | STS |
|-----------|---|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| 1 | Pimpinan memiliki kecerdasan dan <i>public relation</i> yang baik | | | | | |
| 2 | Pimpinan mempunyai prestasi dan pendidikan yang mumpuni di bidangnya | | | | | |
| 3 | Pimpinan selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan, bawahan dan perusahaan | | | | | |
| 4 | Pimpinan mempunyai sikap mandiri dan percaya diri | | | | | |

| NO | Motivasi (X₂) | SS | S | KS | TS | STS |
|-----------|---|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| 1 | Saya memiliki rangsangan kerja di dalam perusahaan | | | | | |
| 2 | Saya menganggap bahwa bekerja membangkitkan semangat hidup saya | | | | | |
| 3 | Saya selalu berusaha agar pekerjaan cepat selesai | | | | | |
| 4 | Saya selalu mengerjakan tugas dengan sepenuh hati | | | | | |

| No. | Produktifitas Kerja Karyawan (Y) | SS | S | KS | TS | STS |
|------------|---|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| 1 | Pekerjaan yang diberikan selalu memuaskan prestasi kerja anda | | | | | |
| 2 | Anda selalu diperbolehkan untuk mengemukakan atau menciptakan suatu program kerja baru dalam menghadapi tantangan-tantangan kerja | | | | | |
| 3 | Anda mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya | | | | | |
| 4 | Anda selalu dapat menyelesaikan tugas tepat | | | | | |

waktu

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA RESPONDEN

| Kualitas Produk | | | | Harga | | | | Kepuasan Pelanggan | | | |
|-----------------|----|----|----|-------|----|----|----|--------------------|-----|-----|-----|
| q1 | q2 | q3 | q4 | Q5 | Q6 | Q7 | Q8 | Q9 | q10 | q11 | q12 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |

**LAMPIRAN 3
HASIL UJI SPSS**

Frequency Table

P1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 44 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| | 5 | 44 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 88 | 100.0 | 100.0 | |

P2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 53 | 60.2 | 60.2 | 60.2 |
| | 5 | 35 | 39.8 | 39.8 | 100.0 |
| | Total | 88 | 100.0 | 100.0 | |

P3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 41 | 46.6 | 46.6 | 46.6 |
| | 5 | 47 | 53.4 | 53.4 | 100.0 |
| | Total | 88 | 100.0 | 100.0 | |

P4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 51 | 58.0 | 58.0 | 58.0 |
| | 5 | 37 | 42.0 | 42.0 | 100.0 |
| | Total | 88 | 100.0 | 100.0 | |

P5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 56 | 63.6 | 63.6 | 63.6 |
| | 5 | 32 | 36.4 | 36.4 | 100.0 |
| | Total | 88 | 100.0 | 100.0 | |

P6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 26 | 29.5 | 29.5 | 29.5 |
| | 5 | 62 | 70.5 | 70.5 | 100.0 |
| | Total | 88 | 100.0 | 100.0 | |

P7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 47 | 53.4 | 53.4 | 53.4 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 5 | 41 | 46.6 | 46.6 | 100.0 |
| Total | 88 | 100.0 | 100.0 | |

P8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 6 | 6.8 | 6.8 | 6.8 |
| | 4 | 39 | 44.3 | 44.3 | 51.1 |
| | 5 | 43 | 48.9 | 48.9 | 100.0 |
| Total | | 88 | 100.0 | 100.0 | |

P9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 48 | 54.5 | 54.5 | 54.5 |
| | 5 | 40 | 45.5 | 45.5 | 100.0 |
| Total | | 88 | 100.0 | 100.0 | |

P10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 9 | 10.2 | 10.2 | 10.2 |
| | 4 | 48 | 54.5 | 54.5 | 64.8 |
| | 5 | 31 | 35.2 | 35.2 | 100.0 |
| Total | | 88 | 100.0 | 100.0 | |

P11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 54 | 61.4 | 61.4 | 61.4 |
| | 5 | 34 | 38.6 | 38.6 | 100.0 |
| Total | | 88 | 100.0 | 100.0 | |

P12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 44 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| | 5 | 44 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 88 | 100.0 | 100.0 | |

Hasil uji validitas dan reliabelitas

Variabel Kualitas produk (X1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,888 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| q1 | 12,6000 | 2,989 | ,674 | ,885 |
| q2 | 12,5000 | 2,474 | ,873 | ,807 |
| q3 | 12,3500 | 3,187 | ,614 | ,904 |
| q4 | 12,5000 | 2,474 | ,873 | ,807 |

Variabel Harga (X2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,776 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| q5 | 12,1500 | 1,924 | ,579 | ,722 |
| q6 | 12,4000 | 2,147 | ,539 | ,794 |

| | | | | |
|----|---------|-------|------|------|
| q7 | 12,0500 | 2,155 | ,663 | ,696 |
| q8 | 12,4500 | 1,734 | ,680 | ,665 |

Variabel Kepuasan pelanggan (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,685 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Q9 | 12,6500 | 1,818 | ,518 | ,664 |
| Q10 | 12,5000 | 1,842 | ,670 | ,501 |
| Q11 | 12,4000 | 2,147 | ,579 | ,673 |
| Q12 | 12,7000 | 2,011 | ,448 | ,632 |

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .823 ^a | .678 | .670 | .895 | 1.047 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 143.186 | 2 | 71.593 | 89.377 | .000 ^a |
| | Residual | 68.087 | 85 | .801 | | |

| | | | | | |
|-------|---------|----|--|--|--|
| Total | 211.273 | 87 | | | |
|-------|---------|----|--|--|--|

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

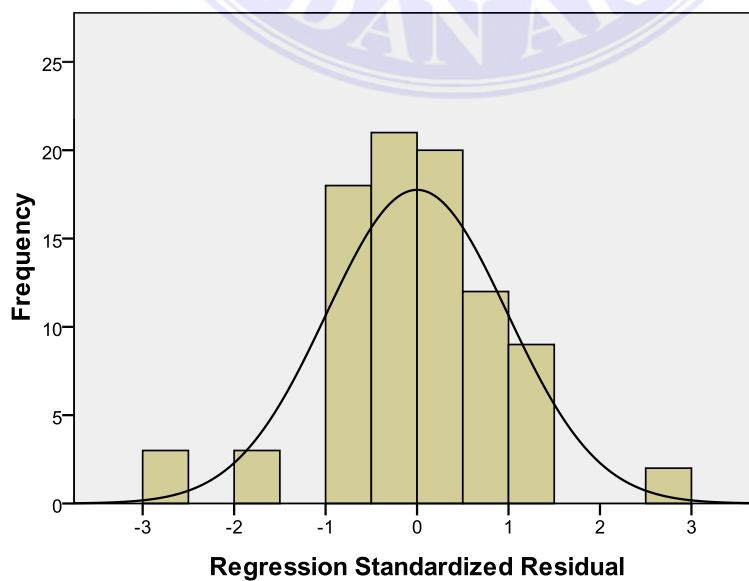
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| | | 1 | (Constant) | -.505 | | | | |
| | Kepemimpinan | .349 | .100 | .293 | 3.505 | .001 | .541 | 1.848 |
| | Motivasi | .661 | .093 | .596 | 7.117 | .000 | .541 | 1.848 |

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

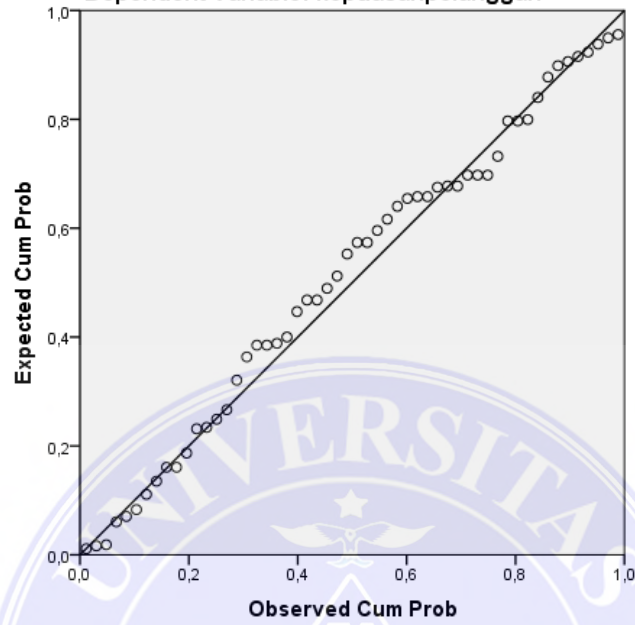
Histogram

Dependent Variable: Produktifitas Kerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kepuasanpelanggan



Scatterplot

Dependent Variable: kepuasanpelanggan

