

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Afdeling Prapen I Kebun Unit 1 PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat

Abdul Latief

Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra

e-mail: abdullatief@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Afdeling Prapen I Kebun Unit I PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi penelitian lapangan dan kepustakaan. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik probabilitas dengan cara sampling jenuh, sehingga jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 110 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode regresi linier berganda, dengan hasil persamaan regresi yaitu: $P = 3,232 + 0,524 K + 0,471 M$. Selanjutnya dari hasil analisis diperoleh nilai t hitung $4,251 > t$ tabel $1,65922$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Dan untuk variabel motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar $3,698 > t$ tabel $1,65922$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, yang berarti bahwa variabel motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan untuk hasil uji f diperoleh nilai F hitung $26,247 > F$ tabel $3,08$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Afdeling Prapen I Kebun Unit I PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,657$ atau $65,7\%$ yang artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi variabel produktivitas sebesar $65,7\%$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas misalnya didukung oleh kepemimpinan dalam menggerakkan pekerjaan. Fenomena yang timbul dalam kepemimpinan yang bersifat positif adalah memiliki pikiran yang positif, membicarakan hal yang baik, memberikan dorongan positif dalam bekerja kepada bawahan, dan

menciptakan solusi yang terbaik kepada bawahan.

Kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi karyawan. Seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya. Perilaku pemimpin pada dasarnya terkait dengan proses kerjasama yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya. Seorang pemimpin dikatakan gagal, apabila tidak memunculkan, motivasi, menggerakkan dan memuaskan pegawainya pada suatu pekerjaan di lingkungan tertentu. Selain itu juga tugas pemimpin adalah mendorong bawahannya agar memiliki kompetensi melalui pelatihan-pelatihan dan dukungan, serta

mengkondisikan bawahan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam mengantisipasi tantangan dan peluang untuk bekerja di bawah kondisi mandiri.

Kepemimpinan yang handal sangat dibutuhkan oleh organisasi demi tercapainya tujuan, karena gaya kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan. Jadi keberhasilan dalam pencapaian sasaran kelompok (perusahaan) sangat tergantung pada peran pemimpinnya. Semakin pandai pemimpin melaksanakan perannya, tentunya semakin cepat tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Sedangkan penerapan kepemimpinan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya berbeda tergantung pada perilaku gaya pemimpin.

Tanggung jawab dari seorang pemimpin adalah mendorong karyawan kearah pencapaian tujuan yang bermanfaat. Karyawan perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat yang harus dilakukan dan sesuatu yang dapat dilakukan dengan sumber daya yang ada dalam kepemimpinan yang tersedia.

Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai sub sistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan perusahaan yang ingin dicapai oleh Afdeling Prapen I kebun Unit I PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat maka diperlukan seorang pemimpin yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat memunculkan kebutuhan perusahaan terhadap pemimpin yang mampu untuk mengembangkan usaha bawahan serta didukung oleh gaya kepemimpinan yang otoriter dan motivasi yang diberikan agar menunjang keberhasilan dalam pelaksanaan tugas pada Afdeling Prapen I kebun Unit I PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat. Selain itu adanya partisipasi sesuai instruksi tugas dengan fenomena yang sifatnya positif, seperti memiliki pikiran dan ide yang positif, membicarakan hal yang baik yang dapat meningkatkan produktivitas, memberikan dorongan positif dalam bekerja kepada bawahan, serta menciptakan solusi yang terbaik kepada bawahan.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Afdeling Prapen I kebun Unit I PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat.
2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Afdeling Prapen I kebun Unit I PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat.

Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2009), manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan, untuk mempermudah tujuan organisasi, harus memikirkan dan mempertimbangkan yang diperlukan agar dapat mempercepat tujuan organisasi itu sendiri. Struktur organisasi memberikan stabilitas bagi organisasi menerapkan orang-orang untuk mengkoordinasikan hubungannya dengan lingkungan. Menurut Siagian (2008), manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas dan tanggung jawab sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan yang utuh dan bulat dalam

rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Sifat-Sifat dan Fungsi Kepemimpinan

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

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

Sedangkan sifat-sifat dan fungsi kepemimpinan bagi pemimpin yaitu:

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

Menurut Sumarni (2005), fungsi kepemimpinan meliputi pola-pola perilaku konsisten yang diterapkan dalam bekerja dengan perbedaan perilaku yang diterapkan oleh seorang pimpinan dengan pimpinan lain dalam mempengaruhi perilaku anggotanya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kepemimpinan

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

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

Gaya Kepemimpinan

Perilaku Kepemimpinan sangat dibutuhkan organisasi demi tercapainya tujuan, suatu proses dalam mempengaruhi

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

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

Selanjutnya Rivai (2008) menyatakan kepemimpinan adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut Sumarni (2005), kepemimpinan adalah suatu kemampuan seorang (pegawai) menyakinkan orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Menurut Sumarni (2005), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Gaya dan Prilaku Kepemimpinan

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

Menurut Hasibuan (2007), gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter
Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar

mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pemimpin itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasif menciptakan kinerja yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi para 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, sepeninggalnya diserahkan kepada bawahan.

Menurut Sumarni (2005), perilaku kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau carayang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Sedangkan Rivai (2003), mengatakan bahwa perilaku kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang diterapkan dalam bekerja. Terdapat perbedaan pola perilaku yang diterapkan oleh seorang manajer dengan manajer lain dalam mempengaruhi perilaku anggotanya.

Menurut Ibnu (2008), mengatakan bahwa secara umum perilaku kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang manajer adalah gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otokratis dan, gaya kepemimpinan otoriter. Masing-masing gaya kepemimpinan tersebut mempunyai ciri tertentu.

Harsey (2008), menyatakan ciri gaya kepemimpinan demokratis yaitu: (1) keputusan dibuat bersama antaramanajer dan kelompok; (2) terbuka terhadap kritik; (3)

mempunyai rasa tanggungjawab terhadap perkembangan anggota kelompok; dan (4) menerima saran-saran, ide yang positif dari anggota kelompok. Ciri gaya kepemimpinan otokratis yaitu: (1) memusatkan semua proses pengambilan keputusan pada manajer; (2) kurang mempercayai anggotanya; (3) memberikan perintah pada bawahan/anggota tanpa ada penjelasan dan tidak memberikan kesempatan kepada anggota untuk bertanya. Ciri gaya kepemimpinan laissez faire yaitu: (1) menyerahkan proses pengambilan keputusan kepada setiap individu dalam organisasi; (2) tidak mempunyai rasa percaya diri sebagai seorang pemimpin; (3) tidak menetapkan tujuan untuk kelompoknya.

Menurut Suradinata (2008), untuk mengetahui lebih dalam tentang gaya kepemimpinan, terlebih dahulu perlu diketahui perbedaan antara pemimpin dan kepemimpinan. Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik pada suatu organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Ada penekanan gaya kepemimpinan dalam mengelola organisasi, yaitu: kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang situasional dalam menerapkan berbagai macam gaya kepemimpinan seperti gaya otokratik, paternalistik, laissez faire, demokratik dan kharismatik.

Motivasi Kerja

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

yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah.

Pengertian lainnya tentang motivasi dikemukakan oleh Sopiah (2008) dengan definisi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain.

Produktivitas

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

Sedangkan Lubis dan Usahawan (2006), produktivitas diartikan sebagai suatu tindakan dimana karyawan memenuhi/ mencapai persyaratan kerja yang telah ditentukan. Produktivitas merupakan hasil kerja didukung oleh kualitas yang dicapai oleh pegawai. Menurut Siagian (2008), berbagai produktivitas antara lain untuk:

1. Kepentingan promosi pegawai.
2. Kepentingan alih tugas.
3. Kepentingan alih fungsi.
4. Pemberian penghargaan
5. Pengenaan sanksi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Pada umumnya dalam memilih faktor-faktor produktivitas karyawan adalah hal yang sulit untuk dilakukan dan membutuhkan pertimbangan yang matang dari pihak perusahaan, sehingga manajer dalam melakukan penilaian mempunyai penilaian yang berbeda dalam menentukan faktor-faktor ini disesuaikan dengan kebijaksanaan dari tiap-tiap perusahaan atau organisasi.

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

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

Sedangkan menurut Siagian (2009), produktivitas merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Sumarni (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Adapun perbaikan kinerja yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai. Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu ketrampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, trampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya. Faktor-faktor tersebut memang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan, namun memiliki bobot pengaruh yang sama.

Sedangkan Robbins (2008), mengidentifikasi adanya beberapa variabel yang berkaitan erat dengan produktivitas, yaitu mutu pekerjaan, kejujuran pegawai,

inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu. Menurut Faisal (2008), dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi. Selanjutnya, dari aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilai tersebut selanjutnya dikelompokkan menjadi:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Pada intinya setiap individu atau karyawan pada setiap perusahaan memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Menurut Usman (2008), terdapat 6 kriteria untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. *Quality*, yaitu Tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktifitas atau memenuhi aktifitas yang sesuai harapan.
2. *Quantity*, yaitu Jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.
3. *Timeliness*, yaitu Tingkatan di mana aktifitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.

4. *Cost effectiveness*, yaitu Tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.
5. *Need for supervision*, yaitu Tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
6. *Interpersonal impact*, yaitu Tingkatan di mana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama di antara rekan kerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2008), yang menyatakan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja para pegawai, maka harus diperhatikan 5 (lima) faktor penilaian produktivitas yaitu:

1. Kualitas pekerjaan meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Supervisi yang diperlukan meliputi: membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
4. Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercayai/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Budi Dwi Astuti (2008), tentang Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Klaten dengan menggunakan wawancara kepada pegawai berbagai tingkat pendidikan dan jabatan. Tujuan penelitian skripsi ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Klaten. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja. Jumlah sampel dalam

penelitian ini yaitu sebanyak 96 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, dengan menggunakan regresi linier berganda, sehingga diperoleh hasil penelitiannya yaitu: $Y = 5,231 + 0,563 X_1 + 0,366 X_2$, dengan nilai uji t yang diperoleh untuk variabel konstanta yaitu t hitung sebesar 6,942, sedangkan untuk gaya kepemimpinan diperoleh nilai t hitung $5,734 > t$ tabel 1,6614 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan untuk motivasi diperoleh t hitung $4,192 > t$ tabel 1,6614 dengan taraf signifikan 5% ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan untuk uji f diperoleh nilai f hitung $25,514 > f$ tabel 3,09 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Klaten.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Marwanto (2009), mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Anggota Perwakilan Desa BPD di Kecamatan Ngadirojo. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas anggota perwakilan Desa BPD di Kecamatan Ngadirojo. Hipotesis dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas anggota perwakilan Desa BPD di Kecamatan Ngadirojo. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, dengan menggunakan rumus regresi linier berganda, dengan hasil penelitiannya yaitu: $Y = 3,647 + 0,355 X_1 + 0,258 X_2$, dengan nilai uji t yang diperoleh untuk variabel konstanta yaitu t hitung sebesar 4,036, sedangkan untuk kepemimpinan diperoleh nilai t hitung $3,515 > t$ tabel 1,66071 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$, dan untuk motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar $3,027 > t$ tabel 1,66071 dengan taraf signifikan 5% ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan untuk uji f diperoleh nilai f hitung $26,128 > f$ tabel 3,09 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti kepemimpinan dan motivasi secara simultan juga berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas anggota perwakilan desa BPD di Kecamatan Ngadirojo.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan teori yang diajukan maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Afdeling Prapen I kebun Unit I PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat.
2. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Afdeling Prapen I kebun Unit I PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Kualitatif
Yaitu Data yang diperoleh dari lapangan dibahas dan dianalisis dengan pendapat para ahli sebagai landasan teoritis.
2. Data Kuantitatif
Yaitu Data yang diperoleh dalam bentuk tabel sehingga dapat digunakan untuk membahas permasalahan yang akan dianalisa.

Sedangkan sumber data diperoleh dari:

1. Data Primer
Data Primer diperoleh langsung dari Afdeling Prapen I Kebun unit IPT Mopoli Raya Kabupaten Langkat dengan mewawancarai pihak yang ada dalam instansi yaitu karyawan.
2. Data Sekunder
Data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui buku-buku dan karya ilmiah lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan kombinasi antara data primer dan data sekunder dan dianalisis sebagian besarnya berdasarkan data primer sedangkan data sekunder sebagai pendukung hasil penelitian. Adapun data primer yang diperoleh berasal dari:Asisten Afdeling dan karyawan Afdeling Prapen I Kebun unit IPT MopoliRaya Kabupaten Langkat, buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan penelitian, dan Jurnal atau laporan yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Afdeling Prapen I kebun UnitPT Mopoli Raya Kabupaten Langkat sebanyak 110 orang. Menurut Sugiono (2009), Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik non probability dengan menggunakan sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dipilih menjadi anggota sampel sebanyak 110 orang. Kuisisioner yang diberikan kepada responden selanjutnya diukur untuk setiap jawaban dengan menggunakan skala likert dengan bobot nilai 1 sampai 5 menurut Sugiono (2009), yaitu:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Setuju (S) dengan skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5

Metode Pengumpulan Data

Dalam hal ini peneliti menggunakan dua macam metode pengumpulan data, yaitu:

- 1. *Field research* (penelitian lapangan) yaitu peneliti melakukan:
 - a. Observasi, yaitu dilakukan dengan cara melakukan observasi langsung yang bersifat non-partisipasi pada Afdeling PrapenI Kebun unit I PT Mopoli RayaKabupaten Langkat, dimana peneliti hanya sebagai pengamat dan tidak termasuk ke dalam kelompok yang diteliti.
 - b. Wawancara, yaitu tanya jawab yang dilakukan dengan pihak Afdeling Prapen I Kebun unit I PT Mopoli RayaKabupaten Langkat, baik dengan pimpinan maupun karyawan yang dianggap dapat memberikan informasi yang benar.
 - c. Kuisisioner, yaitu dengan membagikan daftar pertanyaan kepada 110 responden

Tabel 1. Jumlah Satuan Kerja Strata Pada Afdeling Prapen I Kebun Unit I PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat

No.	Satuan Kerja	N= Populasi	n = Sampel	Jumlah
1.	Mandor	13	$\frac{13}{1} \times 1 = 13$	13
2.	Pemanen	36	$\frac{36}{1} \times 1 = 36$	36
3.	Inflasmen	15	$\frac{15}{1} \times 1 = 15$	15
4.	Perawatan	33	$\frac{33}{1} \times 1 = 33$	33
5.	Muat	6	$\frac{6}{1} \times 1 = 6$	6
6.	Centeng	7	$\frac{7}{1} \times 1 = 7$	7
Jumlah				110

Sumber : Afdeling Prapen I Kebun Unit I PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat Tahun 2014 (Data diolah)

yang merupakan karyawan tetap pada Afdeling Prapen I Kebun unit I PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu merupakan cara untuk memperoleh data yang penulis lakukan dengan membaca buku-buku dari perpustakaan Universitas Samudra serta bacaan lainnya yang berhubungan dengan isi tulisan ini, di mana data yang diperoleh merupakan data sekunder sebagai data pendukung pada penulisan skripsi ini.

Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan dalam menganalisis permasalahan penelitian ini adalah dengan menggunakan analisa rumus regresi Linear berganda yang dikemukakan oleh Sugiono (2009):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Variabel Terikat

X₁, X₂ = Variabel Bebas

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

Rumus dimodifikasi sesuai dengan variabel penelitian:

$$P = \alpha + b_1K + b_2M$$

Keterangan:

P= Produktivitas

α = Konstanta

b₁, b₂= nilai koefisien variabel X

K = Kepemimpinan

M = Motivasi

HASIL ANALISIS

Pembahasan

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Afdeling Prapen I Kebun Unit I PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat. Analisis ini menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuisisioner responden. Perhitungan statistik dalam regresi linier berganda ini menggunakan bantuan program *SPSS for Windows* versi 17.0.

Berdasarkan Tabel 2, maka hasil persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$P = 3,232 + 0,524 K + 0,471 M$$

Dimana dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 3,232 yang artinya apabila tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi atau variabel gaya kepemimpinan dan motivasi = 0, maka tingkat produktivitas kerja karyawan pada Afdeling Prapen I Kebun Unit I PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat adalah sebesar 3,232. Selain itu diketahui nilai koefisien regresi dari variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,524 yang artinya apabila jika gaya kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan maka produktivitas juga ikut meningkat sebesar 0,524 atau 52,4%. Dan untuk nilai koefisien regresi dari variabel motivasi diperoleh nilai sebesar 0,471, yang artinya jika motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka tingkat produktivitas juga ikut meningkat sebesar 0,471 atau 47,1%.

Koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,657 atau 65,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi variabel produktivitas sebesar 65,7% dan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi oleh variabel yang lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembuktian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidaknya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Afdeling Prapen I Kebun Unit I PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat baik secara parsial maupun simultan. Untuk itu dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Uji t

Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 4,251 dan nilai t tabel yaitu sebesar 1,65922. Jadi t hitung 4,251 > t tabel 1,65922 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik

Variabel	B	t	Sig. t
Konstanta	3,232	4,624	0,000
Kepemimpinan	0,524	4,251	0,000
Motivasi	0,471	3,698	0,001
R. Square	= 0,657		
F	= 26,247		
Sig. F	= 0,000		

Sumber: Data Primer, 2015

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan untuk variabel motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar $3,698 > t$ tabel $1,65922$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, yang berarti bahwa variabel motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan demikian maka hipotesis diterima.

2. Uji F

Nilai F hitung yaitu sebesar $26,247$ dan F tabel yaitu sebesar $3,08$. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung $26,247 > F$ tabel $3,08$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan demikian hipotesis diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan olah data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Afdeling Prapen I Kebun Unit I PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis yang dilakukan maka diperoleh persamaan regresi yaitu: $P = 3,232 + 0,524 K + 0,471 M$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar $3,232$ yang artinya apabila tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi, maka tingkat produktivitas kerja karyawan pada Afdeling Prapen I Kebun Unit I PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat adalah sebesar $3,232$.

2. Dari hasil analisis maka diketahui nilai koefisien regresi dari variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar $0,524$ yang artinya apabila jika gaya kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan maka produktivitas juga ikut meningkat sebesar $0,524$ atau $52,4\%$. Dan untuk nilai koefisien regresi dari variabel motivasi diperoleh nilai sebesar $0,471$, yang artinya jika motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka tingkat produktivitas juga ikut meningkat sebesar $0,471$ atau $47,1\%$.
3. Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,657$ atau $65,7\%$ yang artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi variabel produktivitas sebesar $65,7\%$ dan sisanya sebesar $34,3\%$ dipengaruhi oleh variabel yang lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Dari hasil analisis maka diperoleh nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar $4,251$ dan nilai t tabel yaitu sebesar $1,65922$. Jadi t hitung $4,251 > t$ tabel $1,65922$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan untuk variabel motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar $3,698 > t$ tabel $1,65922$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, yang berarti bahwa variabel motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
5. Dari hasil analisis diperoleh nilai F hitung $26,247 > F$ tabel $3,08$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan pada Afdeling Prapen I Kebun Unit I PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi, Dwi Astuti, 2008, **Pengaruh Motivasi dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Dinas Pendapatan Kabupaten Klaten**, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas, Muhammadiyah, Surakarta.
- Darma, Suhendra, 2004, **Manajemen Personalialia**, BPFE, Yogyakarta.
- Ella, Lubis dan Usahawan, 2006, **Kinerja dalam Bisnis**, Alfabeta, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Harsey, 2008, **Perilaku Kepemimpinan dalam Organisasi**, Salemba, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2009, **Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia**, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Murti, Sumarni, 2005, **Pengantar Bisnis**, Liberty, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, BPFE-UI, Jakarta.
- Marwanto, 2009, **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap produktivitas Anggota Perwakilan Desa BPD di Kecamatan Ngadirojo**, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas, Islam, Surakarta.
- Rivai, Faisal, 2008, **Kepemimpinan dalam Organisasi**, Gramedia, Jakarta.
- Richard, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gunung, Agung, Jakarta.
- Robbins, 2008, **Kepemimpinan dan Kinerja**, Salemba, Jakarta.
- Sugiono, 2008, **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**, cv. Alfabeta, Bandung
- Suradinata, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gramedia, Jakarta.
- Siagian, Sondang, 2008, **Manajemen Internasional**, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, Sondang, 2009, **Manajemen Internasional**, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Usman, Husaini, 2008, **Manajemen Teori Praktik dan riset pendidikan**, Jakarta, Bumi Aksara.
- Yuki, Muhammad, 2005, **Kepemimpinan dalam Organisasi**, Gunung Agung, Jakarta.