



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS
KARYAWAN DI PT. ISS
INDONESIA CABANG
MEDAN**

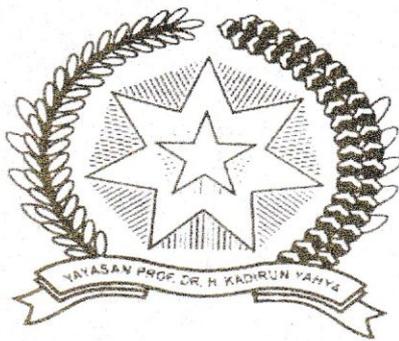
SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

DEDDY KURNIADI
NPM: 1515310346

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DEDDY KURNIADI
NPM : 1515310346
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI
PT. ISS INDONESIA CABANG MEDAN

MEDAN, 1 NOVEMBER 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, SE., M.Si)



(Dr. BAMBANG WIDJARNAKO, SE., MM)

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

PEMBIMBING II

(DEWI NURMASARI PANE, SE., MM)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : DEDDY KURNIADI
NPM : 1515310346
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI
PT. ISS INDONESIA CABANG MEDAN

MEDAN, 1 NOVEMBER 2020

KETUA

(RAMADHAN HARAHAP, SE., M.Si)

ANGGOTA II


(DEWI NURMASARI PANE, SE., MM.)

ANGGOTA I

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

ANGGOTA III


(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSc)

ANGGOTA - IV

(RORO RIAN AGUSTIN, S.Sos., M.SP)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : DEDDY KURNIADI
NPM : 1515310346
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI
PT. ISS INDONESIA CABANG MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 1 November 2020



DEDDY KURNIADI

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : DEDDY KURNIADI
NPM : 1515310346
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI
PT. ISS INDONESIA CABANG MEDAN

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat degan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 1 November 2020
Yang Membuat Pernyataan



DEDDY KURNIADI

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : DEDDY KURNIADI
N.P.M : 1515310346
Tempat/Tgl. lahir : Sabang / 16 Februari 1975
Alamat : Jalan Bromo Gang Ayahitam No. 216 H, Medan Denai
No. HP : 081262474388
Nama Orang tua : ARMEN/SURYATI
Pekerjaan : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Karyawan terhadap Peningkatan Produktifitas Karyawan di PT. ISS Indonesia Cabang Medan

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada PT. ISS. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 07 Oktober 2020
buat Pernyataan



DEDDY KURNIADI
1515310346



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : DEDDY KURNIADI
 Tempat/Tgl. Lahir : / 16 Februari 1975
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310346
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.72
 Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	Pengaruh kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Karyawan terhadap Peningkatan Produktifitas Karyawan di PT ISS Indonesia Cabang Medan	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT ISS Indonesia Cabang Medan	<input type="checkbox"/>
3.	Pengaruh Kepemimpinan, Pendapatan dan Motivasi Karyawan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT ISS Indonesia Cabang Medan	<input type="checkbox"/>

Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

Medan, 25 September 2018

Pemohon,

(Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

(Dedy Kurniadi)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Rizki Ahmad, S.E., M.S.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Dedi Nurmasari Png, S.E., M.S.)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01	Revisi: 02	Tgl. Eff: 20 Des 2015
----------------------------	------------	-----------------------

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id



LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DEDDY KURNIADI
M : 1515310346
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Pembimbing : Rizal Ahmad, SE.,MSi
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Karyawan terhadap Peningkatan Produktifitas Karyawan di PT. ISS Indonesia Cabang Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
28 September 2020	acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 16 Desember 2020
Dosen Pembimbing,



Rizal Ahmad, SE.,MSi



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DEDDY KURNIADI
NIM : 1515310346
Program Studi : Manajemen
Jurang Pendidikan : Strata Satu
Pembimbing : Dewi Nurmasari Pane, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Karyawan terhadap Peningkatan Produktifitas Karyawan di PT. ISS Indonesia Cabang Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
22 September 2020	Acc sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 16 Desember 2020
Dosen Pembimbing,



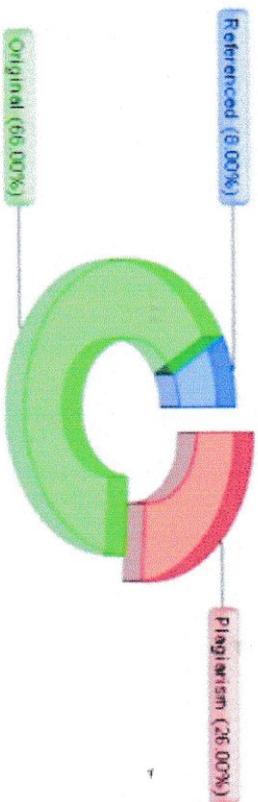
Dewi Nurmasari Pane, SE., MM

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 30-Sep-20 08:32:46

Analyzed document: DEDDY KURNIADI_1515310346_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Rotation chart



Distribution graph



Top sources of plagiarism

- % 12** **wrds: 2545** <https://doc.obook.com/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-produktivitas-kerja-studi-p>
- % 9** **wrds: 2085** <http://repository.unpas.ac.id/11759/4/BaB%208.pdf>
- % 8** **wrds: 1965** https://id.123dok.com/document/7gyekfy_zm1aso-faktor-faktor-mempengaruhi-pend

[Show other Sources]

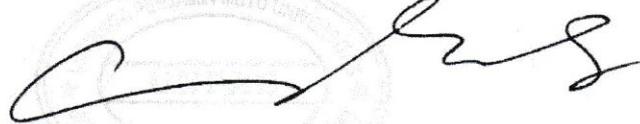
SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3105/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan na saudara/i:

: DEDDY KURNIADI
: 1515310346

Semester : Akhir

s : SOSIAL SAINS

/Prodi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 26 September 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku s tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 26 September 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I



Acc
Sedans M.H.
19/9/2020
✓

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI
PT. ISS INDONESIA CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Acc Sidang M.H.
4 - 19/9/2020

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

DEDDY KURNIADI
NPM : 1515310346

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 07 Oktober 2020
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
DI -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DEDDY KURNIADI
Tempat/Tgl. Lahir : Sabang / 16 Februari 1975
Nama Orang Tua : ARMEN
N. P. M : 1515310346
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 081262474388
Alamat : Jalan Bromo Gang Ayahitam No. 216 H, Medan Denai

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Karyawan terhadap Peningkatan Produktifitas Karyawan di PT. ISS Indonesia Cabang Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Periode Wisuda Ke:

66

Ukuran Toga :

XXL

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



DEDDY KURNIADI
1515310346

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

  **Bimbingan Skripsi**
Angel UNPAB, AYU APRIANI, Karti...  

Hari kamis s/d sabtu saya di Nias
14.23

Pak Rizal Ahmad, SE., M. Si Dosen Unp...
Walaikumsalam..
Hari rabu.
Jam 3 sore...

Assalamualaikum Pak,
Dari saya, untuk revisi atas hasil sidang kemarin sudah saya lakukan dan sudah diperiksa oleh Dosen Pembimbing 2 dan telah di acc. Dan apakah dapat saya kirimkan ke Bapak ? untuk langkah selanjutnya Pak? apakah dapat saya print dan jilid?
Terima kasih.
14.24 ✓✓

Pak Rizal Ahmad, SE., M. Si Dosen Unpa...
Jilid lux langsung
14.24

Pak Rizal Ahmad, SE., M. Si Dosen Unp...
Jilid lux langsung
Siap, Baik Pak.
14.25



Ibu Dewi Nurmas...



Terima kasih Bu 00.58 ✓✓

siiip bg 01.04

HARI INI

Assalamualaikum Bu 15.45 ✓✓

Revisi semua sudah saya perbaiki yg Ibu Acc kemarin.
Apakah sudah bisa saya jilid ya Bu
15.45 ✓✓

Saya jilid lux ya Bu 15.56 ✓✓

Utk rapikan daftar halaman di daftar isi sudah selesai
15.57 ✓✓

Daftar isinya sesuaikan lg bg 15.59

Sudah Bu 15.59 ✓✓

Sy acc jilid lux ya bg dedi 16.03

Baik Bu 16.03 ✓✓

Terima kasih 16.04 ✓✓



Ketik pesan



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi karyawan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT ISS Indonesia Cabang Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi adalah berjumlah 60 karyawan sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 46 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan pengamatan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa hasil uji t variabel kepemimpinan (X_1) adalah 2,421 dan nilai Signifikansi $0,02 < 0,05$ yang artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, variabel disiplin kerja sebesar 2,804 dan nilai signifikansi sebesar $2,804 > 2,018$ yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan variabel motivasi kerja adalah sebesar 2,538 dan nilai signifikansi sebesar $2,538 > 2,018$ yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji R^2 adalah 0,668 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi Karyawan, Disiplin Kerja, dan Produktivitas

ABSTRACT

This study aims to determine whether leadership, work discipline and employee motivation have an effect on increasing employee productivity at PT ISS Indonesia Medan Branch. This study uses a quantitative method with an associative approach. The population is 60 employees, while in this study amounted to 46 employees. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The research data comes from primary data and the data collection process uses interviews, questionnaires and observations. Based on the results of multiple linear regression analysis, it is known that the t test result of the leadership variable (X1) is 2.421 and a significance value of $0.02 < 0.05$, which means that leadership has a positive and significant effect on employee work productivity, the work discipline variable is 2.804 and a significance value is $2.804 > 2.018$, which means that work discipline has a positive and significant effect on employee work productivity, and the work motivation variable is 2.538 and a significance value is $2.538 > 2.018$, which means that work motivation has a positive and significant effect on employee work productivity. The results of the R2 test is 0.668, indicating that there is a close relationship between leadership, work discipline, and work motivation on employee productivity at PT. ISS Indonesia Medan Branch.

Keywords: Leadership, Employee Motivation, Work Discipline, and Productivity

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	11
1. Produktivitas	11
a. Pengertian Produktivitas	11
b. Aspek-aspek Produktivitas Kerja	14
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja	14
d. Indikator Produktivitas Kerja.....	18
2. Kepemimpinan	19
a. Pengertian Kepemimpinan	19
b. Gaya Kepemimpinan	22
c. Fungsi Kepemimpinan	25
d. Tipe Kepemimpinan dalam Organisasi	26
e. Indikator Kepemimpinan	27
3. Disiplin Kerja	29
a. Pengertian Disiplin Kerja	29
b. Bentuk Disiplin Kerja	30
c. Pendekatan Disiplin Kerja	31
d. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	31
e. Indikator – Indikator Kedisiplinan	32
4. Motivasi	34
a. Pengertian Motivasi	34
b. Tujuan Motivasi Kerja	36
c. Langkah-langkah Memotivasi	36
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	37
e. Indikator Motivasi Kerja.....	38
B. Penelitian Sebelumnya.....	41
C. Kerangka Konseptual.....	44
D. Hipotesis	47

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	49
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	49
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	50
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	51
E. Skala Pengukuran	54
F. Teknik Pengumpulan Data	54
G. Teknik Analisis Data.....	55

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	63
1. Sejarah Singkat PT. ISS Indonesia	63
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	68
3. Deskripsi Karakteristik Responden	72
4. Deskripsi Varibel Penelitian	76
a. Variabel X ₁ (Kepemimpinan)	77
b. Variabel X ₂ (Disiplin Kerja)	81
c. Variabel X ₃ (Motivasi Karyawan)	85
d. Variabel Y (Produktivitas)	88
5. Uji Kualitas Data	90
a. Pengujian Validitas	90
b. Pengujian Reliabilitas	95
6. Pengujian Asumsi Klasik	97
a. Uji Normalitas Data	97
b. Uji Multikolinearitas	100
c. Uji Heteroskedastisitas	101
7. Regresi Linier Berganda	102
8. Uji Kesesuaian	103
a. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	103
b. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)	105
c. Koefisien Determinasi (R ²)	106
B. Pembahasan	107
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas	107
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas	107
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas	108
4. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas.....	109

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	111
B. Saran	113

DAFTAR PUSTAKA	114
-----------------------------	------------

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	41
Tabel 3.1	<i>Schedule</i> Proses Penelitian	49
Tabel 3.2	Jumlah dan Posisi Jabatan Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan	51
Tabel 3.3	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	52
Tabel 3.4	Skor Kuisisioner	54
Tabel 4.1	Data Jenis Kelamin	73
Tabel 4.2	Data Usia	73
Tabel 4.3	Data Pendidikan Terakhir	74
Tabel 4.4	Data Penghasilan	75
Tabel 4.5	Data Status	75
Tabel 4.6	Kriteria Penilaian Pernyataan Responden	76
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan untuk Membina Kerja Sama ($X_{1.1}$)	77
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan yang Efektifitas ($X_{1.2}$)	78
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan yang Partisipatif ($X_{1.3}$)	79
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Indikator Frekuensi Kehadiran ($X_{2.1}$)	80
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan dan Kemampuan ($X_{2.2}$)	81
Tabel 4.12	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keteladanan Pimpinan ($X_{2.3}$)	82
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sanksi dan Ketegasan ($X_{2.4}$)	83
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan akan Prestasi ($X_{3.1}$)	85
Tabel 4.15	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan akan Afiliasi ($X_{3.2}$)	86
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan (Y_1)	87
Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Pekerjaan (Y_2)	89
Tabel 4.18	Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)	91
Tabel 4.19	Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	92
Tabel 4.20	Uji Validitas Variabel Motivasi Karyawan (X_3).....	93
Tabel 4.21	Uji Validitas Variabel Prduktivitas (Y)	93
Tabel 4.22	Uji Reliabilitas (X_1) Kepemimpinan.....	94
Tabel 4.23	Uji Reliabilitas (X_2) Disiplin Kerja.....	95
Tabel 4.24	Uji Reliabilitas (X_3) Motivasi Karyawan	95
Tabel 4.25	Uji Reliabilitas (Y) Produktivitas	95
Tabel 4.26	Uji Normalitas One Sampler Kolomogorov Smirnov Test	98
Tabel 4.27	Uji Multikolinieritas	99
Tabel 4.28	Uji Glejser	101
Tabel 4.29	Regresi Linier Berganda	101
Tabel 4.30	Uji Simultan	103

Tabel 4.31 Uji Parsial	104
Tabel 4.32 Koefisiensi Determinasi	105

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	48
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. ISS Indonesia Cabang Medan	69
Gambar 4.2	Data Jenis Kelamin	73
Gambar 4.3	Data Pendidikan Terakhir	74
Gambar 4.4	Data Penghasilan	75
Gambar 4.5	Data Status	76
Gambar 4.6	Histogram Uji Normalitas	96
Gambar 4.7	PP Plot Uji Normalitas	97
Gambar 4.8	Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	100

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1.	Kuisisioner Penelitian	117
Lampiran 2.	Tabulasi Jawaban Responden	122
Lampiran 3.	Tabel Distribusi Nilai r tabel Sig. 5% dan 1 %	126
Lampiran 4.	Titik Persentase Distribusi t (df=1-40)	127
Lampiran 5.	Tabel Titik Persentase Distribusi F	128

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah S.W.T. yang telah melimpahkan karunia-Nya, serta atas pencerahan dan hidayah-Nya lah, penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan di PT. ISS Indonesia Cabang Medan”**.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjarnako, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Rizal Ahamd, S.E., M.Si. sebagai pembimbing I saya yang telah sabra dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M. sebagai pembimbing II saya telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai

7. Kepada bapak/ibu pimpinan PT. ISS Indonesia dan seluruh karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan
8. Kepada keluarga tercinta yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini

Kami menyadari proposal skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya laporan proposal ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan di lapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut. Aamiin.

Medan, 1 September 2020

Penulis

Deddy Kurniadi
1515310346

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan. Salah satu indikator yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien adalah gaya kepemimpinan dan *human relation* yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Produktivitas merupakan sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa untuk kehidupan hari ini akan lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.

Secara umum produktivitas adalah perbandingan atau rasio antara *output* dan *input*. Penggunaan rasio ini harus memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlah), aspek kepemimpinan (pengarahan dan pembinaan) maupun aspek sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengelolanya (teknologi). Karena faktor manusia merupakan faktor produktivitas yang terpenting, maka dalam pengelolaannya pun harus berbeda dari faktor produksi yang lain. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sadili, 2016:124).

Para karyawan itu adalah manusia yang mempunyai pribadi yang beraneka ragam yang harus dihormati dan dihargai harkat dan martabatnya. Organisasi perlu dikembangkan dengan memperhatikan karyawan dan terus mempertimbangkan perasaan dan sikap manusia. Berdasarkan teori hubungan manusia fungsi pemimpin adalah memudahkan pencapaian tujuan secara kolektif diantara para pengikut dan pada saat yang sama menyediakan kesempatan dan pertumbuhan serta perkembangan bagi pribadi mereka.

Seorang pemimpin atau manajer dalam sebuah perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk meyakinkan anggotanya akan perlunya ditumbuhkan, dikembangkan dan dipraktekkan hubungan kerja sama yang sehat diantara anggota organisasi sehingga akan mendorong anggota untuk bekerja sama dengan produktif dan dengan perasaan puas. Hal ini sesuai dengan tugas seorang pemimpin yaitu mendorong kerja sama secara suka rela diantara karyawan dan dengan pimpinan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Dalam hubungannya dengan karyawan peranan pemimpin merupakan hal yang penting, karena sikap pemimpin dalam menghadapi karyawan akan mempengaruhi perilaku karyawan. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerjasama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem (Anoraga, 2015:78).

Penerapan prinsip-prinsip *Human Relations* dan Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan situasi organisasi akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. *Human Relations* bisa dilakukan dan bisa terjadi dalam segala situasi dan dalam segala bidang kehidupan serta terhadap siapa saja bahkan *Human Relations* sangat penting bagi pemimpin dalam melakukan

komunikasi baik vertikal maupun horizontal. Bila ditinjau dari sudut berperilaku, meningkatkan produktivitas manusia dalam organisasi tidak hanya menyangkut masalah penjadwalan pekerjaan dan ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi juga menyangkut kondisi dan suasana kerja serta hubungan kerja yang terjalin diantara sesama anggota organisasi.

Produktivitas organisasi tergantung dari produktivitas kerja secara individu, dengan demikian tergantung dari masing-masing individu dalam melaksanakan kerjanya. Sukses tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung pada pemimpin bagaimana pemimpin mengarahkan dan memberi motivasi kepada karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Agar kepemimpinan efektif, pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan dan situasi yang dihadapi oleh organisasi sehingga akan didapat keterpaduan antara gaya kepemimpinan dan situasi yang dihadapi oleh organisasi.

Produktivitas kerja karyawan tidak lepas dari peran pemimpinnya. Peran pemimpin dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal dilakukan melalui lima cara, yaitu: (1) pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari karyawannya, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka, (2) pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut, (3) pemimpin mengemukakan kriteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif, (4) pemimpin memberikan umpan balik ketika karyawan telah mencapai sasaran, dan (5) pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai (Siagian, 2013:174).

Fenomena tersebut terkadang terjadi pada perusahaan PT.ISS Indonesia Cabang Medan. Karyawan masih merasa pimpinan memberikan pekerjaan yang kurang mampu dikerjakan oleh karyawan dalam waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan. Pimpinan pun terkadang masih kurangnya perhatian terhadap para karyawannya dalam hal kebutuhan dan kemampuan yang dimiliki oleh bawahannya. Pembagian kerja yang masih timbang tinggi atau kurang merata masih dirasakan oleh para karyawan sehingga karyawan tidak mampu mencapai produktifitas yang diharapkan oleh karyawan.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016:444). Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan sangat diperlukan oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuan secara optimal. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya.

Hal tersebut masih sering juga terjadi dalam PT.ISS Indonesia Cabang Medan, dimana karyawan masih kurang menaati disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebagai contohnya karyawan masih kurang taat terhadap peraturan jam hadir yang ditentukan. Para karyawan pun terkadang sering terlihat santai dalam melakukan pekerjaan meskipun sudah melewati waktu yang ditentukan oleh pimpinan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi yang dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan

aktivitasnya. Adanya motivasi yang baik akan mendorong karyawan tersebut untuk lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Karena itu motivasi sebagai dorongan pribadi bagi karyawan bukan paksaan dari luar, merupakan faktor penting dalam pengambilan kesempatan untuk dapat menjalankan tugas secara optimal. Jika setiap tugas dapat dijalankan secara optimal diyakini bahwa produktivitas kerja karyawan dapat ditunjukkan sebagai kepentingan organisasi atau lembaga dimana mereka bekerja. Pentingnya motivasi yang diberikan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan untuk dapat memperoleh produktivitas yang diharapkan dari karyawan.

Kurangnya motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan menyebabkan masih dapat dijumpainya karyawan yang bermalas-malasan dan tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Masih terdapat juga karyawan yang bersantai-santai karena tugas yang diberikan oleh pimpinan masih belum merata. Motivasi itu bisa berupa penghargaan atau reward yang dapat diberikan oleh pimpinan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan juga mencapai produktivitas yang diharapkan.

PT ISS Indonesia Cabang Medan yang beralamat di jalan William Iskandar No. 23 Blok A Komplek MMTC Medan **merupakan** salah satu penyedia layanan fasilitas terkemuka di dunia dengan lebih dari 491.000 staf dengan aktivitasnya di lebih dari 70 negara, menyediakan berbagai fasilitas layanan, termasuk *cleaning, property, catering, support, security, facility management* dan *integrated facility services*.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada perusahaan PT ISS Indonesia Cabang Medan, Dalam perannya sebagai pemimpin, harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja pegawai selalu terjaga dalam organisasi agar dapat tercipta keharmonisan dan kenyamanan dalam bekerja, namun sebaliknya yang terjadi di perusahaan tempat peneliti melakukan penelitian justru pimpinan terkadang sering melakukan kebijakan-kebijakan yang bertentangan dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan merasa adanya tekanan-tekanan dari kepemimpinannya, terlihat bahwa ketaatan karyawan terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas. Adanya perbedaan motivasi kerja yang satu dengan yang lain sehingga terjadi perbedaan output untuk meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Di PT ISS Indonesia Cabang Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

- a. Karyawan merasa masih kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga tidak tercapainya produktivitas yang diharapkan.
- b. Karyawan kurang mampu disiplin dalam pekerjaannya mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja.
- c. Karyawan merasa kurang memiliki hubungan kerja sama yang baik antar karyawan
- d. Karyawan masih kesulitan memenuhi produktivitas kerja yang diharapkan yang diakibatkan minimnya kompetensi yang dimiliki.

2. Batasan Masalah

Guna mencegah mengembangnya permasalahan maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas dalam melakukan penelitian ini hanya pada variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Karyawan sebagai variabel independen sedangkan Produktivitas Karyawan sebagai variabel dependen.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT ISS Indonesia Cabang Medan?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT ISS Indonesia Cabang Medan?
3. Apakah motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT ISS Indonesia Cabang Medan?
4. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi karyawan secara simultan (serempak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT ISS Indonesia Cabang Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT ISS Indonesia Cabang Medan.
- b) Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT ISS Indonesia Cabang Medan.
- c) Untuk mengetahui apakah motivasi karyawan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT ISS Indonesia Cabang Medan.
- d) Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi karyawan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT ISS Indonesia Cabang Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini antara lain:

a) Manfaat Teoritis

- 1) Secara umum penelitian ini diharapkan dapat sebagai sumber referensi untuk pengembangan bidang ilmu tentang produktivitas kerja karyawan.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan, pengetahuan tentang produktivitas kerja karyawan yang ditinjau dari tingkat pendidikan dan motivasi kerja.
- 3) Dapat menjadi dasar bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam tentang permasalahan yang terkait.

b) Manfaat Praktis

1) Bagi PT ISS Indonesia Cabang Medan

Penelitian ini digunakan perusahaan untuk mengambil keputusan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

2) Bagi peneliti

Bagi peneliti dapat menambah pengetahuan dan mengetahui bagaimana keadaan perusahaan yang sebenarnya, dan menerapkan ilmu–ilmu saat di bangku kuliah.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Aulia (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Cabang Malang sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Di PT ISS Indonesia Cabang Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Metode Penelitian:** Penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linier sederhana sebab hanya 1 (satu) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda karena variabel independen lebih dari 1(satu).
- 2. Variabel Penelitian:** Penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) dan 1 (satu) variabel terikat (Produktivitas Kerja) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Karyawan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Produktivitas Karyawan.
- 3. Jumlah sampel (n):** Penelitian terdahulu berjumlah 60 karyawan sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 46 karyawan.
- 4. Waktu Penelitian:** Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
- 5. Lokasi Penelitian:** Penelitian terdahulu Pada PT. Pos Cabang Malang sedangkan penelitian ini dilakukan di PT ISS Indonesia Cabang Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yaitu: kepemimpinan, disiplin dan juga motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan produktivitas dari para karyawan dalam perusahaan.

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan (Anoraga, 2011:59).

Produktivitas kerja adalah keluaran dibagi masukan. Menurut Hasibuan (2013:149) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil atau prestasi kerja yang bersumber dari input dan menggunakan

bahan secara efisien (Sinungan, 2017:132). Produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Pengertian produktivitas adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan (*input*). (Butar, 2015:78).

Produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan kaitan antara hasil atau keluaran yang dicapai dengan sumber atau masukan yang dipakai untuk menghasilkan keluaran itu (Rivanto, 2010:35).

Produktivitas kerja merupakan hasil yang berkesinambungan antara individu tenaga kerja dengan lingkungan di luar pekerjaan, termasuk lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya dan lingkungan psikologi. Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). (Wardani, 2012:76).

Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung (Hasibuan, 2015:127). Menurut Mathis dan Jackson (2011:65) produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerja yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk

mengerjakan pekerjaan tersebut. Ini juga berguna dalam melihat produktivitas sebagai rasio antara *input* dan *output*.

Menurut Robbins (2014:52) Produktivitas adalah ukuran kinerja termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan, sedangkan efisiensi mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan ini menggunakan sumber daya minimum dan mendapatkan output maksimum. Produktivitas dapat dipelajari untuk organisasi secara keseluruhan, kelompok atau individu pekerja.

Menurut Sedarmayanti (2014:93) menyebutkan produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Menurut Nasution (2016:81) Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara mereka (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber yang jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan lain-lain yang digunakan untuk menghasilkan hasil.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan.

b. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2010:159-168) aspek-aspek produktivitas kerja antara lain yaitu:

1) Perbaikan terus-menerus

Salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

2) Tugas pekerjaan yang menantang

Pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerjaan yang menganut prinsip minimalis dalam melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal.

3) Kondisi fisik tempat bekerja

Kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Masuku dkk (2019), menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Mulia (2016) menunjukkan bahwa berpengaruh kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

Menurut Sindu Mulyanto (2016:188) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain adalah:

1) Motivasi

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan tujuan yang dikehendaki, maka perlu dipahami motivasi individu yang bekerja di dalam perusahaan

tersebut. Dengan mengetahui motivasi tersebut, maka pimpinan perusahaan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

2) Disiplin

Disiplin kerja adalah suatu sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang mempunyai keinginan untuk mengikuti atau mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

3) Sikap dan etika kerja (budaya kerja)

Merupakan sikap yang harus dimiliki oleh karyawan untuk membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang baik di dalam kelompok itu sendiri maupun dalam kelompok lain yang sesuai dengan etika kerja yang berlaku di dalam perusahaan.

4) Pendidikan

Pengetahuan dan pengalaman karyawan akan pelaksanaan kerja sangat menentukan dalam usaha mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

5) Keterampilan

Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis.

6) Manajemen

Dalam suatu perusahaan, manajemen yang efektif dan efisien adalah manajemen yang dapat mengatur dan mengarahkan semua usaha anggota dan pengguna sumber daya perusahaan lainnya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

7) Hubungan industrial

Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan panitia mengenai kerja unggul.

8) Tingkat penghasilan

Upah yang memuaskan dan insentif merupakan hal yang mampu menumbuhkan motivasi tenaga kerja dan sebagai balas jasa perusahaan kepada tenaga kerja.

9) Gizi dan kesehatan

Kesehatan tubuh seseorang akan dipengaruhi oleh gizi dan pola makan yang dikonsumsinya. Gizi dan pola makan yang seimbang akan berpengaruh terhadap pola pikir dan daya tahan tubuh seseorang karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

10) Jaminan sosial

Jaminan sosial sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja yang perlu dipenuhi, yaitu mulai dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan aktualisasi diri.

11) Lingkungan dan iklim kerja

Untuk menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang baik diperlukan suatu hubungan komunikasi dan konstruktif dan saling mendukung antara atasan dan bawahan dalam lingkungan organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Simanjuntak (1993) yang dikutip oleh Sutrisno (2011:203), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1) Pelatihan

Pelatihan kerja yang dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

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

3) Kepemimpinan dan hubungan atasan dengan bawahan

Kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan. Hubungan atasan dengan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan ikut serta dalam penentuan tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah motivasi, disiplin, budaya kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, kesehatan, jaminan sosial, pelatihan, kemampuan, dan kepemimpinan.

d. Indikator Produktivitas Kerja

Seperti dijelaskan Simamora (2014:612) 17ndica-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

1) Kuantitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan.

2) Kualitas kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.

4) Tingkat kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan.

5) Tingkat absensi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada, akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas.

Untuk mengetahui peningkatan dari produktivitas itu sendiri diperlukan indikator-indikator pengukuran peningkatan produktivitas kerja menurut (Anoraga, 2011:75) antara lain:

1) Kemampuan

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai.

2) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang pegawai dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

3) Waktu Penyelesaian

Masyarakat berbeda-beda dalam menilai waktu. Misalnya budaya barat menganggap waktu sebagai suatu sumber daya yang langka, “waktu adalah uang” dan harus digunakan secara efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah kemampuan, kualitas pekerjaan dan waktu penyelesaian.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok diperoleh dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi (Rivai, 2012:2).

Menurut Wahjosumidjo (2015:17) kepemimpinan adalah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.

Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010:74) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen.

Miftah Thoha (2010:5) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi.

Menurut Sudarwan Danim (2014:56) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Martinis Yamin dan Maisah (2010:74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai

tujuan. Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan.

Pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Secara sederhana pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu.

Menurut Kartini Kartono (2013:48) mengemukakan kepemimpinan sebagai berikut: Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi situasi khusus. Sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi. Jelasnya sifat-sifat utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan, serta cocok-pas dengan situasi dan zamannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud kepemimpinan dalam penelitian ini adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok diperoleh dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

b. Gaya Kepemimpinan

Menurut Mifta Thoha (2010:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Macam-macam gaya kepemimpinan antara lain:

1) Gaya Kepemimpinan Otokratik

Menurut Sudarwan Danim (2014:75) kata otokratik diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Kepemimpinan otokratik disebut juga kepemimpinan otoriter.

Menurut Sudarwan Danim (2014:75) pemimpin otokratik memiliki ciri-ciri antara lain:

- a) Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin.
- b) Bawahan, oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide baru.
 - c) Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal lelah.
 - d) Menentukan kebijakan sendiri dan walaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawar saja.
 - e) Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan walaupun kepercayaan diberikan, didalam dirinya penuh ketidak percayaan.
 - f) Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
 - g) Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Sudarwan Danim (2014:75) kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu tercapai.

Menurut Sudarwan Danim (2014:76) pemimpin demokratis memiliki ciri-ciri antara lain:

- a) Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi itu.
- b) Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
- c) Disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
- d) Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan
- e) Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah

3) Gaya Kepemimpinan Permisif

Menurut Sudarwan Danim (2014:76) pemimpin permisif merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh.

Menurut Sudarwan Danim (2004: 77) pemimpin permisif memiliki ciri-ciri antara lain:

- a) Tidak ada pegangan yang kuat dan kepercayaan rendah pada diri sendiri.
- b) Mengiyakan semua saran yang diberikan oleh bawahan atau para karyawan.
- c) Lambat dalam membuat keputusan dan terlalu banyak pertimbangan dari saran-saran yang diberikan karyawan.

- d) Banyak “mengambil muka” kepada bawahan dan mencari simpati dari para karyawan.
- e) Ramah dan tidak menyakiti bawahan agar dapat mendapatkan simpati dari para karyawann.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan pemimpin dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan antara lain gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan permisif. Hal ini sesuai pendapat Mifta Thoha (2010:50) yang mengatakan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

c. Fungsi kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti (Rivai, 2013: 53):

- 1) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*Direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- 2) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*Support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi.

Berdasarkan kedua dimensi tersebut, selanjutnya secara operasional, kepemimpinan dapat dibedakan ke dalam lima fungsi kepemimpinan, yaitu:

- 1) Fungsi intruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

2) Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi ini dimaksudkan untuk memperoleh umpan balik guna memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

3) Fungsi partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaannya mengambil keputusan maupun pelaksanaannya.

4) Fungsi delegatif

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.

5) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian dimaksudkan bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam kondisi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan secara maksimal.

d. Tipe Kepemimpinan dalam Organisasi

G.R. Terry (2013:85) sebagai salah seorang pengembang ilmu manajemen mengemukakan tipe kepemimpinan sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Seorang manajer dalam melaksanakan tindakannya selalu dilakukan dengan cara kontak pribadi.

2) Kepemimpinan Nonpribadi (*Nonpersonal Leadership*)

Segala peraturan dan kebijakan yang berlaku pada perusahaan melalui bawahannya atau menggunakan media nonpribadi, baik rencana, intruksi, maupun program penyeliannya.

3) Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Manajer yang bertipe otoriter biasanya bekerja secara sungguh-sungguh, teliti, dan cermat.

4) Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Pada kepemimpinan yang demokratis, manajer beranggapan bahwa ia merupakan bagian integral yang sama sebagai elemen perusahaan dan secara bersamaan seluruh elemen tersebut bertanggung jawab terhadap perusahaan.

5) Kepemimpinan Paternalistik (*Paternalistic Leadership*)

Kepemimpinan yang paternalistik dicirikan oleh suatu pengaruh yang bersiat kebapakan dalam hubungan antara manajer dengan perusahaan.

6) Kepemimpinan Menurut Bakat (*Indigenous Leadership*)

Tipe kepemimpinan menurut bakat biasanya muncul dari kelompok informal yang didapat dari pelatihan meskipun tidak langsung.

e. Indikator kepemimpinan

Pemimpin besar yang berhasil bukanlah orang yang tidak memiliki kelemahan, melainkan orang yang mampu membangun kekuatan diri untuk menampilkan keberhasilan dan keunggulannya.

Ada sejumlah indikator yang menunjukkan keberhasilan pemimpin yaitu (Wahjosumidjo, 2015:45):

- 1) Memiliki akuntabilitas tinggi untuk memelopori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti.
- 2) Terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal yang positif.
- 3) Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan.
- 4) Berani menghadapi tantangan baik secara internal maupun eksternal.
- 5) Proaktif menyambut peluang yang diberikan oleh pesaing.
- 6) Belajar dari pengalaman, stabil memperbaiki kesalahan.
- 7) Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM.
- 8) Mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional.
- 9) Memanfaatkan *hallo effect* untuk membangun *networking*.

Agar kepemimpinan dapat berjalan dengan efektif, Veitzhal Rivai (2012:53) mengemukakan 5 (limas) indikator gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 - a) Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.
 - b) Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya
- 2) Kemampuan yang efektifitas
 - a) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan. Pemimpin harus bisa menyelesaikan tugas-tugas yang berat.
 - b) Menyelesaikan tugas tepat waktu. Pemimpin harus mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai target.
 - c) Hadir tepat waktu dan tidak terlambat.
- 3) Kepemimpinan yang partisipatif.

- a) Pengambilan keputusan secara musyawarah. Pemimpin yang mau mendengarkan pendapat dari bawahan.
 - b) Dapat menyelesaikan masalah secara tepat. Pemimpin harus bisa menyelesaikan masalah secara tepat sasaran.
 - c) Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.
- 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.
- a) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi.
 - b) Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
- 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang.
- a) Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
 - b) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kepemimpinan dalam penelitian ini adalah kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan yang baik, kemampuan yang efektifitas, kepemimpinan yang partisipatif, kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, dan kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik

kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu: disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Hasibuan (2016:444). “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai,2013:825).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

b. Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2) Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3) Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

c. Pendekatan Disiplin Kerja

Ma'arif Kartika (2012;97) menjelaskan pendekatan disiplin kerja terbagi menjadi beberapa bagian seperti berikut:

1) Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern adalah pendekatan yang mempertemukan sejumlah kebutuhan baru diluar hukuman.

2) Pendekatan disiplin tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi adalah pendekatan disiplin dengan cara memberika hukuman.

3) Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan diterapkan dengan harapan bahwa sesungguhnya belum pada tahap pemberian hukuman, akan tetapi bersifat pembinaan.

d. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Ma'arif dan Kartika (2012:98) tujuan dan manfaat ditegakkannya disiplin kerja antara lain:

- 1) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah diterapkan oleh organisasi/perusahaan.
- 2) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahan.
- 3) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

e. Indikator-indikator kedisiplinan

Menurut Hasibuan, (2016:104) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Diantaranya sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.
- 2) Teladan Kepemimpinan
Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan.
- 3) Balas Jasa
Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan.
- 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6) Sanksi

Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Pada dasarnya banyak sekali faktor yang dapat dijadikan sebagai indikator disiplin kerja karyawan, misalnya seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:194-198):

1) Frekwensi kehadiran

Frekwensi kehadiran adalah tingkat kehadiran karyawan setiap harinya di dalam perusahaan.

2) Tujuan dan kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang akan dicapai harus realistis dan ditetapkan dengan jelas, serta dapat mengembangkan kreativitas karyawan.

3) Keteladanan pemimpin

Pemimpin dapat menjadi faktor yang menentukan kedisiplinan karyawannya, karena seorang pemimpin biasanya dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya.

4) Sanksi dan ketegasan

Sanksi adalah salah satu cara yang dilakukan dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

5) Keadilan

Pada dasarnya dalam sifat manusia terdapat ego yang merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya. Atas dasar tersebut maka seorang pemimpin harus bersikap adil kepada para karyawannya.

6) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menunjang dalam menciptakan kedisiplinan yang baik dan suasana kerja yang nyaman pada suatu perusahaan.

7) Balas jasa

Balas jasa berperan serta dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah frekuensi kehadiran, tujuan dan kemampuan, keteladanan pemimpin, sanksi dan ketegasan, keadilan, hubungan kemanusiaan, dan balas jasa.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku kerja sesuai yang diinginkan, manajer harus memahami sifat dan motif apa yang mendorong mereka mau bekerja keras untuk perusahaan.

Pada umumnya orang mau bekerja karena didorong oleh keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik dan rohani. Sedangkan perusahaan selalu mengharapkan agar karyawannya bekerja giat, mematuhi peraturan atau disiplin serta menghasilkan prestasi kerja yang baik, karena hanya dengan cara ini suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Untuk menyatukan keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan tersebut dan terciptanya kerja sama yang saling memberikan kepuasan bagi kedua belah pihak dibutuhkan suatu cara dan salah satunya dengan motivasi.

Motivasi adalah suatu dorongan atau menggerakkan. Dalam manajemen, motivasi hanya ditunjukkan kepada sumber daya manusia. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Motivasi adalah sesuatu hal yang penting bagi semua perusahaan karena

tanpa motivasi yang baik, tujuan karyawan untuk bekerja maupun tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan harapan atau tercapai sama sekali.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Robbins dan Judge (2017:87). Motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014:142).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Winardi (2011:84) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu:

- 1) Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya
- 2) Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik
- 3) Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan

motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

c. Langkah-langkah Memotivasi

Menurut Danang Sunyoto (2012:198) dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan, yaitu:

- 1) Pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan oleh bawahan.
- 2) Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
- 3) Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
- 4) Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
- 5) Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.
- 6) Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

Sedangkan teknik memotivasi karyawan sebagai berikut:

- 1) Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan

Pemenuhan kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan.

- 2) Teknik komunikasi persuasi

Teknik komunikasi persuasi merupakan salah satu teknik motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis.

Berdasarkan pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa memotivasi para karyawan untuk bekerja dapat dilakukan dengan cara memenuhi

kebutuhan-kebutuhan dan juga ditambah dengan menggunakan teknik komunikasi yang baik. Mangkunegara, (2012:76-77).

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Djatmiko, Yayat Hayati (2012:67) yaitu:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kondisi social lingkungan kerja
- 3) Keterpenuhan kebutuhan dasar individu

Sedangkan menurut Pasualang, Harbani (2010:152) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- 1) Faktor eksteren
 - (a) Kepemimpinan
 - (b) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - (c) Komposisi yang memadai
 - (d) Adanya penghargaan akan prestasi
 - (e) Status dan tanggung jawab
- 2) Faktor interen
 - (a) Kematangan pribadi
 - (b) Tingkat pendidikan
 - (c) Keinginan dan harapan pribadi
 - (d) Kebutuhan terpenuhi
 - (e) Kelemahan dan keborosan
 - (f) Kepuasan kerja

Berdasarkan pendapat diatas bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor eksteren dan interen. Faktor eksteren yang mempengaruhi motivasi kerja kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, status dan jabatan. Faktor interen kebutuhan terpenuhi, tingkat pendidikan dan kepuasan kerja.

e. Indikator Motivasi Kerja

Tiga dimensi kebutuhan ini diperkuat oleh Hasibuan, (2014:155), dimensi dan indikator motivasinya adalah.

- 1) Dimensi Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu.
 - a) Mengembangkan kreativitas dari para karyawan yang ada dalam perusahaan.
 - b) Antusias untuk berprestasi tinggi yang timbul dari diri para karyawan yang ada dalam perusahaan.
- 2) Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu.
 - a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
 - b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
 - c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
 - d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
- 3) Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu.

- a) Memiliki kedudukan yang terbaik yang diharapkan dari para karyawan.
- b) Mengerahkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan demi mencapai kekuasaan yang diinginkannya.

Menurut Sondang P.Siagian (2012:138), definisi lain dari indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.
- 2) Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.
- 3) Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
- 4) Keahlian: kemahiran dalam suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan) Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
- 5) Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.
- 6) Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.
- 7) Kewajiban: Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

- 8) Tujuan: Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel motivasi dalam penelitian ini adalah, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk kekuasaan.

B. Penelitian Sebelumnya

Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel. 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1.	Aulia, 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Cabang Malang	Gaya Kepemimpinan	Produktivitas Kerja	Hasil koefisien determinasi (R ²) yaitu sebesar 0,654, dengan demikian berarti bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Cabang Malang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang meliputi perilaku tugas dan perilaku hubungan sebesar 65,4%.

2.	Sirait, 2009	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai (Studi Pada PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan)	Budaya Organisasi	Produktivitas Pegawai	Hasil analisis data diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dan produktivitas kerja pegawai.
3.	Muhammad Zama'syari 2010	Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja (Study pada KJKS/UJKS wilayah Kabupaten Pati)	1.Etos Kerja Dan 2.Budaya Kerja	Produktivitas Kerja	simultan variable-variable tersebut berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di KJKS/UJKS wilayah Kabupaten Pati,
4.	Liyas, 2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru	1. Gaya kepemimpinan 2. Motivasi 3. Kedisiplinan kerja	Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diuji secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan, sedangkan Motivasi dan Disiplin prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan. Variabel Kepemimpinan,

					Motivasi dan Disiplin pada kinerja berpengaruh sebesar 8,36% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.
5	Amra Muslimin (2016)	Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiun Negara (BTPN) Palembang.	1.Motivasi 2.Pengawasan 3.Budaya Kerja	Produktivitas kerja	Variabel Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Yang paling berpengaruh budaya kerja maka perusahaan perlu meningkatkan budaya kerja dalam aktivitas kerja.
6	Erwad Pranoto, Patricia Dhiana Paramita, Moh Mukeri Warso (2017)	Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang)	1.Pengawasan 2.Motivasi 3.Disiplin Kerja	Prestasi Kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengawasan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi Karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang).
7	S.C.Y. Assegaf.	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja	1.Disiplin 2.Motivasi	Produktivitas Kerja	Secara simultan disiplin, motivasi, dan semangat kerja berpengaruh signifikan

	L.O.H. Dotulong (2015)	Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	3.Semangat Kerja		terhadap produktivitas kerja. Secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
8	M. Rizal, Sri Mintarti, Sri Wahyuni (2018)	Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Cabang Bank Kaltim Syariah Samarinda	1.Motivasi 2.Pengawasan	Produktivitas Kerja	Secara parsial motivasi, pengawasan dan budaya kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan, tetapi variabel budaya kerja tidak. Berdasarkan uji F motivasi, pengawasan, dan budaya kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sumber: Diolah penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami masalah sekaligus menghindari kesalahpahaman dan penafsiran tentang judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir berdasarkan pengertian atau istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Wahjosumidjo (2015:17) kepemimpinan di terjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan sendiri. Seseorang pemimpin yang baik, sangat bergantung pada kemampuan pemimpin tersebut dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya pada situasi kerja yang dihadapinya.

Seperti yang dikatakan oleh Dale Timple (2010:31) mengatakan: Pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerjasama dengan orang, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan. Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Peranan faktor manusia senantiasa memeperhatikan keinginan dan kemampuan setiap karyawan. Setiap karyawan didalam perusahaan harus senantiasa dipelihara dan dikembangkan kemampuannya untuk menumbuhkan kemauan dan kemampuan kerja karyawan adalah tugas pemimpin dalam mengidentifikasi dan mengaktifkan motivasi karyawan agar dapat berprestasi dengan baik yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Dengan dasar pemikiran tersebut, penulis ingin mencoba mengadakan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan produktivitas kerja menurut persepsi karyawan, dengan hipotesis: Apabila pimpinan menetapkan gaya kepemimpinan yang tepat menurut persepsi karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Hasibuan (2016:444). Perusahaan selalu berusaha untuk menjaga kedisiplinan para karyawannya, salah satu caranya dengan menetapkan sistem pendisiplinan yang berfungsi juga sebagai cara untuk menegakkan peraturan.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2010:101) menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja. Semua peraturan yang menuntut kedisiplinan karyawan akan menciptakan suasana kerja yang baik dan tertib, sehingga nantinya karyawan akan bekerja dengan baik dan sesuai standar yang telah ditetapkan. Agar rencana pendisiplinan dan sistem tersebut dapat berlangsung dengan baik, penerapannya harus dilakukan dengan berdasar kepada keadilan, ketegasan dan tingkat konsistensi yang baik. Disiplin Kerja timbul karena rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mematuhi peraturan agar nantinya dapat menjadi karyawan yang memiliki tingkat Produktivitas Kerja baik dan memiliki tingkat konsistensi yang baik pula. Karyawan dituntut loyal dan bertanggung jawab kepada perusahaannya agar dapat memenuhi tingkat Produktivitas Kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan

Ravianto (2013:20) mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Diprediksikan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi dipengaruhi oleh 2 hal yaitu motivasi instrinsik dan

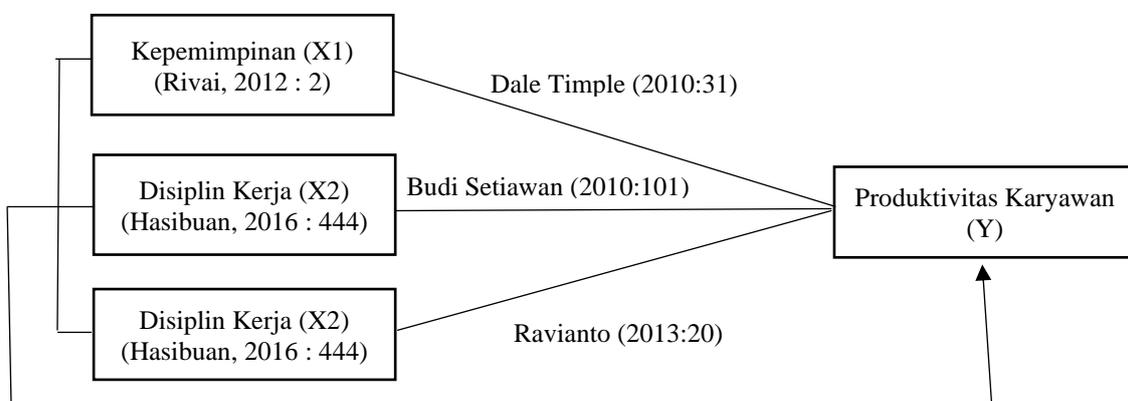
ekstrinsik. Motivasi instrinsik merupakan motivasi kerja yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi minat dan sikap kerja yang positif.

Motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014:142).

Dengan adanya minat kerja yang tinggi dan sikap kerja yang positif akan menghasilkan efisiensi kerja yang lebih baik sehingga produktivitas kerjanya dapat lebih optimal. Produktivitas kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan aktivitas kerja dibandingkan waktu yang digunakan.

Motivasi ekstrinsik juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan adanya rangsangan dari pihak perusahaan seperti bonus dan tunjangan merupakan suatu bentuk penghargaan bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang lebih dari karyawan lainnya. Rangsangan ini akan mempengaruhi minat kerja karyawan, sehingga dapat menumbuhkan sikap positif pada karyawan. Kondisi ini diperkirakan akan mempengaruhi produktivitas kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis membuat kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah penulis, 2019

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010:69) menjelaskan hipotesis sebagai berikut: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT ISS Indonesia Cabang Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT ISS Indonesia Cabang Medan.
3. Motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT ISS Indonesia Cabang Medan.
4. Kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi karyawan secara simultan (serempak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT ISS Indonesia Cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kausal yaitu penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat (Manullang dan Manuntun, 2014). Penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT ISS Indonesia Cabang Medan yang berada di Komplek MMTC Jalan Williém Iskandar Blok A No 23 Medan. Waktu penelitian bulan April 2020 sampai dengan Agustus 2020.

Tabel 3.1 Schedule Proses Penelitian

No.	Kegiatan	April 2020				Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020				Agustus 2020			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																			
2	Penyusunan Proposal		■	■																	
3	Perbaikan Proposal				■	■															
4	Seminar Proposal						■														
5	Riset ke Perusahaan							■	■	■											
6	Pengumpulan data										■	■									
7	Pengolahan data											■									
8	Penulisan skripsi											■	■								
9	Bimbingan skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■
10	Sidang Meja hijau																				■

Sumber : Diolah Penulis 2020

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2013:35), 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 suatu kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT ISS Indonesia Cabang Medan yang berjumlah 46 sampel.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2013:35), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dengan teknik cluster sampling atau pengambilan sampel berdasarkan area atau wilayah yang menjadi objek penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian hanya karyawan bagian operasional kantor yang berjumlah 46 karyawan.

Tabel 3.2 Jumlah Dan Posisi Jabatan Karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan

No.	Jabatan	Jumlah
1	Area Manager	12
2	Quality Control	1
3	HSE Officer	1
4	Instruktur	2
5	Recruitment	2
6	Staf HR	3
7	Payroll	1
8	G.A	1
9	Admin Operasional	4
10	Collection	1
11	Logistic	1
12	O.B	1
13	Security	4
14	Section Head	4
15	OPM	1

16	Receptionist	1
17	Area Supervisor	6
Jumlah		46

Sumber: PT ISS Indonesia Cabang Medan, 2020

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah termasuk kedalam jenis data primer. Menurut Indriantoro dan Supomo (2013:146-147) data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, sedangkan data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara.

Dalam penelitian ini data primer yang dikumpulkan diperoleh melalui survey hasil kuesioner yang disebar kepada karyawan di PT ISS Indonesia Cabang Medan.

D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Singarimbun dalam Riduwan (2010: 281) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur.

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi karyawan (X_3) serta variabel terikat produktivitas karyawan (Y).

2. Defenisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti.

Tabel 3.3 Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

Varibel	Definisi Variabel Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Produktivi- tas (Y)	Menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. (Anoraga, 2011:59)	1. Kemampuan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Waktu Penyelesaian (Anoraga, 2011:75)	1) Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai 2) Kualitas dan mutu pekerjaan 3) Bekerja dengan waktu yang efisien	Likert
Kepemim- pinan (X1)	Proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan dan aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok diperoleh dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi (Rivai, 2012:2).	1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik. 2. Kemampuan yang efektivitas. 3. Kepemimpinan yang partisipatif. Rivai (2012:53)	1) Kerja sama antar karyawan. 2) Memiliki kemampuan bekerja secara efektif. 3) Kepemimpinan yang partisipatif	Likert

<p>Disiplin Kerja (X₂)</p>	<p>“Kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”</p> <p>(Hasibuan, 2016:444)</p>	<p>1. Tujuan dan Kemampuan</p> <p>2. Teladan Kepemimpinan</p> <p>3. Frekuensi Kehadiran</p> <p>4. Sanksi dan Ketegasan</p> <p>(Hasibuan, 2016:104)</p>	<p>1) Tingkat kedisiplinan karyawan.</p> <p>2) Menentukan kedisiplinan karyawan</p> <p>3) Tingkat frekuensi kehadiran karyawan</p> <p>4) Menentukan sanksi dan ketegasan</p>	<p>Likert</p>
<p>Motivasi Karyawan (X₃)</p>	<p>Rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.</p> <p>(Hasibuan, 2014:142)</p>	<p>1. Kebutuhan akan prestasi,</p> <p>2. Kebutuhan akan afiliasi,</p> <p>(Hasibuan, 2014:155)</p>	<p>1) Mengembangkan kreativitas.</p> <p>2) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain</p>	

Sumber: diolah penulis, 2020

E. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert.

Menurut Sanusi (2011:59) Skala Likert adalah skala yang didasarkan pada

penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang di ukur.

Tabel 3.4 Skor Kuesioner

No.	Sikap Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sanusi (2011: 59)

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi dalam penelitian ini dilakukan sebelum dilaksanakannya pengambilan data. Hal ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun instrumen penelitian.
2. Angket (*questionnaire*), adalah daftar pertanyaan/pernyataan yang harus dijawab atau diisi oleh responden.
3. Wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisisioner.

G. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan teknik survey melalui penyebaran kuesioner.

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah:

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a) Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, et al. 2013:125).

Uji validitas juga dapat melihat dari signifikansi data yan telah diolah menggunakan SPSS, yaitu jika nilai signifikansi $>$ 0,05 maka data tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai signifikansi $<$ 0,05 maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam pengujian validitas juga dapat menggunakan uji validitas *pearson product moment*, dengan dasar pengambilan uji validitas person membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai distribusi r_{tabel} signifikansi 5% dan 1%. Nilai r sendiri adalah nilai *pearson correlation*. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut dikatakan valid, sedangkan jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data yang diperoleh tidak valid.

b) Uji Reabilitas (Kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 (Rusiadi, et al. 2013:127).

Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika r_{α} positif atau $>$ dari r_{tabel} maka pertanyaan *reliable*.
- 2) Jika r_{α} negatif atau $<$ dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak *reliable*

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*".

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis ordinary least square (OLS).

1) Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2015), "Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal".

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Uji Histogram Normal Kurva

Menurut Sugiyono (201 : 75), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

b) Uji PP Plot

Menurut Sugiyono (2015:75), “Normal P-P Plot dari *standardized residual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

c) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Sugiyono (2015:75), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui

ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas yang lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya (Rusiadi, et al. 2013:170).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (diatas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dai multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jia $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi *VIF* maka semakin rendah *Tolerance*.

3) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual atau periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedasitas (Rusiadi, et al, 2013:174).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dalam melakukan metode ini terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua arah atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua) (Sugiyono, 2013:277). Adapun bentuk umum persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Produktivitas karyawan (*dependent Variabel*)

X₁ = Kepemimpinann (*independent variabel*)

X₂ = Disiplin Kerja (*independent variabel*)

X₃ = Motivasi (*independent variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien regresi berganda

ϵ = Error

4. Uji Hipotesis

a) Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas (motivasi, pengawasan, dan budaya kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan tumpuan hipotesis sebagai berikut (Rusiadi, et al, 2013:292):

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\% (0,05)$

H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\% (0,05)$

b) Uji F (Signifikan Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pengaruh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik (Rusiadi, et al, 2013:292):

$$F = R^2 \frac{(n - (K - 1))}{(1 - R)(K)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

$H_0 : b_1; b_2; b_3 = 0$, artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : b_1; b_2; b_3 \neq 0$, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $Sig F > \alpha 5\% (0,05)$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $Sig F < \alpha 5\% (0,05)$

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas (Rusiadi, et al, 2013:292). koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel lain. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasinya adalah $D = R^2 \times 100\%$.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. ISS Indonesia

ISS Group didirikan pada tahun 1901 di Copenhagen, Denmark, dengan mengedepankan pelanggan sebagai salah satu pilar strategis. Kini ISS telah berkembang menjadi salah satu penyedia layanan fasilitas layanan, termasuk *cleaning, property, catering, support, security, facility management*, dan *integrated facility services*. Melalui staf terampil dan terlatih ISS mampu memberikan nilai bagi klien dengan mengambil alih kegiatan non inti mereka dan memungkinkan mereka untuk fokus pada bisnis. Saat ini klien ISS bervariasi mulai dari sektor publik hingga swasta yang terbesar di seluruh Eropa, Asia, Amerika Utara, Amerika Latin, dan Pasifik.

PT. ISS Indonesia, klien telah menjadi fokus utama kami sejak pertama kali didirikan di tahun 1996. Selama 21 tahun beroperasi, ISS Indonesia telah berkembang menjadi salah satu perusahaan penyedia layanan fasilitas terintegrasi terkemuka dengan lebih dari 62.000 staf, 3.000 klien, dan 9 kantor cabang yang tersebar di Medan, Palembang, Bandung, Semarang, Surabaya, Balikpapan, Makassar, Bali dan Pekanbaru.

Selaku perusahaan yang menyediakan jasa layanan fasilitas terpadu, PT. ISS Indonesia telah berkomitmen untuk memastikan para klien dapat lebih fokus menjalankan aktifitas bisnis utama dan mencapai efisiensi bisnis, bahkan sebelumnya PT. ISS Indonesia mengawali layanan. Komitmen ini di mulai sejak tahun 1996 dan telah menjadi budaya perusahaan yang berfokus pada

kebutuhan klien dan pengembangan sumber daya manusia melalui pembelajaran yang mendasar, pelatihan, dan sistem pendidikan transformasional bagi para staf.

PT. ISS Indonesia telah memiliki dedikasi memberikan layanan dan aktivitas yang bertanggung jawab dan berkesinambungan, berawal dan komitmen dalam mematuhi sistem dan aturan manajemen yang berawal dari mematuhi sistem dan aturan manajemen yang berlaku untuk memenuhi seluruh norma dan perundang-undangan yang berlaku dalam industri. Selamat bertahun-tahun, sistem ini telah tumbuh menjadi etika dalam bekerja, untuk memastikan bahwa apa yang dilakukan telah sesuai dengan Kesehatan, keamanan, dan lingkungan, dan sekaligus meminimalisir risiko yang mungkin terjadi bagi pembisnis dan klien.

a) Produk Layanan

1. ISO 9001 *Quality Management System*

ISS Indonesia telah bersertifikat ISO 9001, standar manajemen mutu yang paling diakui di dunia, yang memastikan bahwa kami tak hanya memenuhi semua kebutuhan klien, tapi juga sekaligus memenuhi peraturan wajib yang berkaitan dengan kualitas dan kinerja dari produk dan layanan kami, yang ditunjukkan melalui konsistensi dan kualitas yang terjaga, teknik bekerja yang lebih efisien, peningkatan kinerja operasional, dan juga ketaatan.

2. ISO 22000 *Food Safety Management System*

Sebagai bentuk komitmen serius untuk mencegah masalah-masalah serius yang dapat ditimbulkan oleh manajemen pangan yang buruk, ISS

Indonesia telah mengambil sertifikasi ISO 22000, sebuah sistem manajemen keamanan pangan berstandar internasional, untuk menjaga keamanan pangan pada tiap tahapan rantai makanan dalam layanan catering ataupun layanan yang berhubungan dengan makanan lainnya.

3. *ISS Food Safety Fundamentals*

Selain sistem berstandar internasional, ISS Indonesia juga dilengkapi *ISS Food Safety Fundamentals* dalam memberikan produk dan layanan yang aman untuk dikonsumsi pada tiap tahapan rantai makanan. Berikut adalah 7 program *Food Safety Fundamentals* yang kami jalankan di ISS Indonesia:

- a) *Food Safety Management System Principal*
- b) *GMP Program*
- c) *Pest Control Program*
- d) *HACCP Program*
- e) *Food Safety Procurement Program*
- f) *Traceability Program*
- g) *Legislation and Law Fulfillment*

b) Karyawan, Kesehatan, dan Lingkungan

1. *ISO 14001 Environmental Management System*

ISS Indonesia telah memperoleh sertifikasi ISO 14001, sebuah sistem standar internasional yang mampu menciptakan kerangka kerja dengan sistem manajemen lingkungan yang efektif, peningkatan efisiensi sumber daya, serta pengurangan limbah dan biaya. Dengan peninjauan ulang secara berkala untuk memenuhi standar pasar, kerangka kerja ini

mampu secara efektif memberi kepastian dalam meningkatkan dan mengukur dampak lingkungan, sehingga kami dapat membantu klien memenuhi sasaran lingkungan dan ekonomi yang mereka inginkan.

2. OHSAS 18001 *Occupational Health & Safety Management System*

Untuk menjamin pengendalian dan peningkatan kesehatan dan keamanan dalam bekerja, kami menerapkan OHSAS 18001, sebuah sertifikasi standar internasional untuk sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, yang menyediakan aturan dan petunjuk pelaksanaan kerja untuk membantu mengelola risiko dan bahaya operasional seminimal mungkin.

3. ISS *Green Company Golden Rules*

ISS Indonesia memiliki serangkaian aturan untuk mengurangi risiko lingkungan dan faktor-faktor yang terkait di dalamnya, yang tercantum dalam 8 program ISS *Green Company Golden Rules*:

- 1) 5 Prinsip Sistem Manajemen Lingkungan
- 2) *Green Procurement*
- 3) *Green Office*
- 4) Efisiensi Energi
- 5) Manajemen Limbah
- 6) Pelayanan Bersih
- 7) Penghijauan dan pelestarian lingkungan
- 8) Pemenuhan peraturan perundang-undangan

4. ISS *Golden Rules of Safety*

ISS Indonesia menerapkan serangkaian aturan kesehatan dan keselamatan kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan di area kerja, yang tercantum dalam 10 poin ISS *Golden Rules of Safety*:

- 1) Berhenti bekerja jika keadaan tidak aman
- 2) Izin kerja
- 3) Isolasi energi
- 4) Bekerja di area listrik dengan aman
- 5) Memasuki ruang tertutup
- 6) Bekerja di ketinggian tertentu
- 7) Housekeeping
- 8) Berkendara dengan aman
- 9) Penanganan secara manual
- 10) Bekerja menggunakan bahan kimia dengan aman

c) Kode Etik ISS

ISS Indonesia menetapkan standar dan kebijakan pelayanan operasional global kami dalam Kode Etik ISS untuk mengurangi risiko serta kerugian yang ditimbulkan oleh penyalahgunaan layanan, tindakan personal, maupun faktor-faktor lain yang mungkin merugikan produktivitas dan hubungan bisnis di area-area terkait.

Kode Etik ISS menetapkan beberapa prinsip yang berlaku bagi semua kegiatan dan karyawan ISS Indonesia, sebagai berikut:

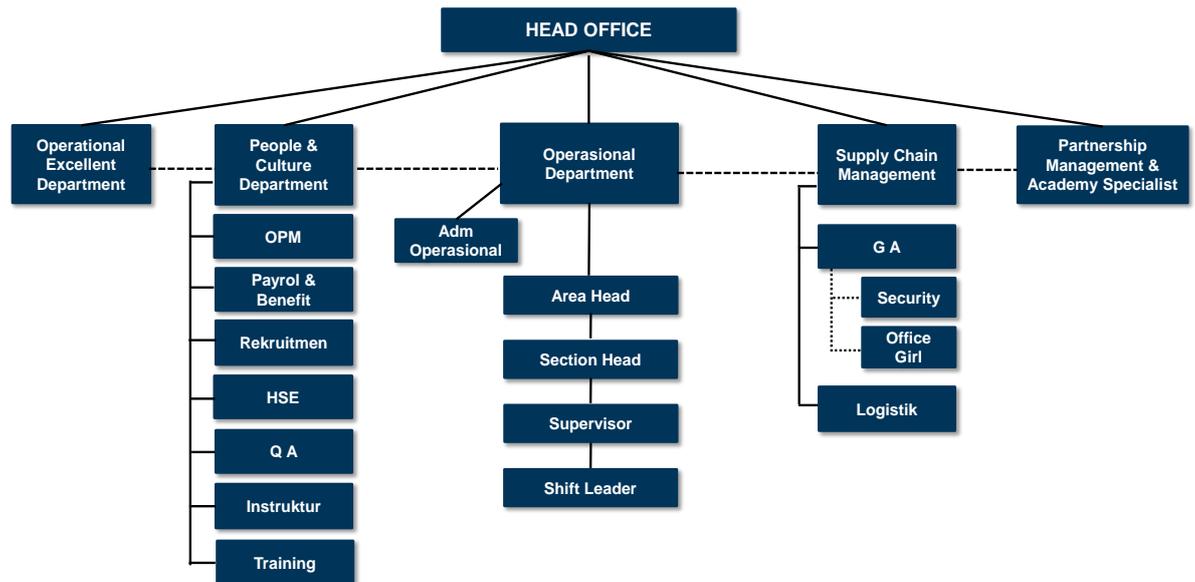
1. Perilaku Pribadi Karyawan ISS Indonesia

- 1) Setiap karyawan ISS harus mematuhi hukum yang berlaku

- 2) ISS mengharapkan setiap karyawan untuk hidup dan bekerja berdasarkan nilai-nilai ISS, yaitu Kejujuran, Kewirausahaan, Tanggung Jawab, dan Kualitas.
- 3) Dalam keadaan di mana tidak ada undang-undang atau peraturan yang mengatur perilaku personal, setiap karyawan harus mampu menilai situasi dan membuat keputusan yang benar, serta berhati-hati dalam bertindak yang mungkin dapat merugikan diri sendiri dan orang lain
- 4) Setiap karyawan harus menghindari kegiatan yang bertentangan dengan kepentingan ISS, serta diwajibkan untuk menyampaikan kemungkinan terjadinya konflik kepentingan kepada atasan
- 5) Rekan kerja, klien, dan mitra kerja lainnya harus diperlakukan dengan hormat dan secara adil
- 6) Diskriminasi dan pelecehan
- 7) Para karyawan ISS dituntut melaksanakan pekerjaan tidak di bawah pengaruh alkohol atau narkoba
- 8) Setiap karyawan ISS yang dalam keragu-raguan berkewajiban untuk menyampaikan pertanyaan langsung kepada atasan maupun kepada penanggungjawab yang ditunjuk oleh perusahaan

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi adalah susunan atau perwujudan yang mengidentifikasi tanggung jawab bagi masing-masing jabatan pekerjaan, hubungan antara jabatan-jabatan itu sendiri. Struktur organisasi pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. ISS Indonesia Cabang Medan

Sumber: PT. ISS Indonesia Cabang Medan, 2020

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari beberapa posisi jabatan yang ada di PT. ISS Indonesia, yaitu:

a. People and Culture Management

Bertanggung jawab atas penyediaan layanan terkait dengan sumber daya manusia, manajemen risiko, catatan, tarif, layanan pelanggan dengan:

- 1) Memberikan nasehat kepada manajemen dan Dewan sehubungan dengan area ini.
- 2) Mengelola kebijakan, layanan, sistem dan proses yang relevan.
- 3) Memastikan operasi yang efektif dari berbagai Pusat Layanan Pelanggan Dewan.
- 4) Mengelola pengukuran kinerja organisasi melalui penerapan terbaik
- 5) Nilai undang-undang, Indikator Pelaporan Kinerja Pemerintah Daerah dan kepuasan yang relevan survei.

- 6) Memastikan standar layanan pelanggan yang tinggi kepada pelanggan internal, penghuni, pengguna jasa dan pemangku kepentingan eksternal.
- 7) Mempromosikan inovasi, pemikiran dan pendekatan berbasis tim untuk perencanaan dan penyampaian layanan.

b. Site Head

Adapun wewenang dari *Site Head* adalah untuk memastikan pelayanan kepada customer berjalan dengan baik sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui oleh kedua belah pihak. Tugas dan tanggung jawab nya adalah :

- 1) Menyusun rencana strategis untuk pengembangan system operasional di IFS HER GROUP
- 2) Menyusun struktur organisasi dan uraian tugas setiap personil IFS HERO GROUP
- 3) Merencanakan SDM dalam mendukung operasional di IFS HERO GROUP
- 4) Merencanakan pengelolaan dana yang diperlukan untuk mendukung tugasnya
- 5) Memastikan semua personil iFS HERO GROUP memahami dan menjalankan SOP
- 6) Melakukan koordinasi dan komunikasi rutin dengan pihak HERO GROUP
- 7) Melakukan evaluasi, training dan konsultasi secara terus menerus terhadap kinerja personil.

- 8) Mengawasi implementasi *Standard Operating Procedure* agar berjalan dengan efektif
 - 9) Mengkomunikasikan kebijakan yang ditetapkan oleh *Management* ke Internal bagian
 - 10) Melakukan koordinasi dengan seluruh Manager terkait target pekerjaan yang dibebankan
 - 11) Memastikan pemenuhan hak kompensasi dan benefit kepada seluruh karyawan IFS HERO GROUP
 - 12) Memastikan laporan atas setiap permintaan klien dikirimkan tepat waktu
 - 13) Memastikan penanganan keluhan yang diterima melalui phone/SMS/*E-mail*
 - 14) Memastikan semua pekerjaan yang dilakukan selalu terdokumentasi dengan baik dan "*auditable*"
- c. HSE (*Health Safety Environment*)

Sebagai bagian dari Divisi Manusia dan Budaya, peran ini akan bertanggung jawab dalam Standar Kesehatan dan Keselamatan implementasi prosedur.

Tanggung jawab utama meliputi:

- 1) Mengawasi penerapan kebijakan dan prosedur kesehatan dan keselamatan organisasi sehingga semuanya karyawan memiliki lingkungan kerja yang aman dan sehat dan organisasi mematuhi semuanya peraturan dan hukum saat ini dan masa depan

- 2) Mendidik dan melatih tenaga kerja organisasi tentang kesehatan dan keselamatan untuk memastikan bahwa mereka mengerti dan mematuhi kebijakan serta standar kesehatan dan keselamatan organisasi.
- 3) Mendukung dan menerapkan semua Inisiatif HSE global dan negara ke dalam aktivitas kerja sehari-hari
- 4) Memastikan kepuasan pelanggan di bidang implementasi HSE

d. Supply Chain Management

Membantu mentransfer produk dari produsen dan pemasok langsung ke pintu ritel, peran penting ini memastikan toko tetap memiliki stok penuh dan bisnis.

- 1) Merencanakan jadwal pengiriman
- 2) Memastikan toko memiliki stok yang cukup Memastikan pemasok memiliki cukup stok untuk memenuhi permintaan Mengawasi proses pemesanan dan pengemasan
- 3) Memantau level stok
- 4) Melacak produk melalui depot untuk memastikan mereka tiba di tempat tujuan
- 5) Mengawasi kedatangan kiriman

3. Deskripsi Karakteristik Responden

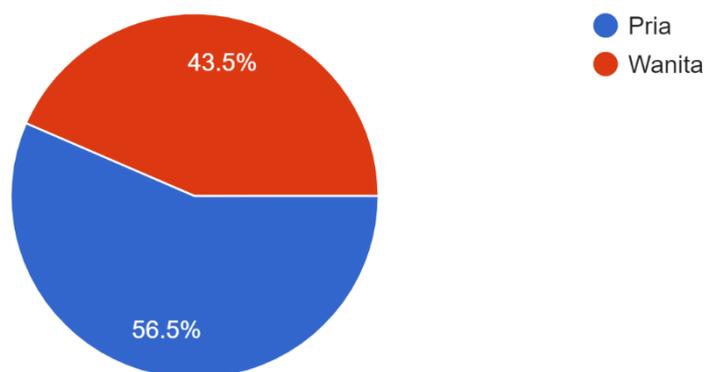
Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, penghasilan, dan status.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Data Jenis Kelamin

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>
<i>Valid</i>	Laki-laki	26	56,5	56,5
	Perempuan	20	43,5	43,5
	Total	46	100	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0, 2020

**Gambar 4.2 Data Jenis Kelamin**

Sumber: PT. ISS Indonesia Cabang Medan, 2020

Pada Tabel 4.1 dan Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai PT. ISS Indonesia yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 43,5% dan berjenis kelamin pria sebanyak 26 orang atau sebesar 56,5% dari 100% total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Data Usia

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>
<i>Valid</i>	<30 tahun	9	19,56	19,56
	30 – 40 tahun	30	65,21	65,21
	41 – 50 tahun	6	13,04	13,04
	51 – 55 tahun	1	2,71	2,71
	Total	46	100	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0, 2020

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai PT. ISS Indonesia yang menjadi responden adalah berusia <30 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 19,56%, berusia 30-40 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 65,21%, berusia 41-

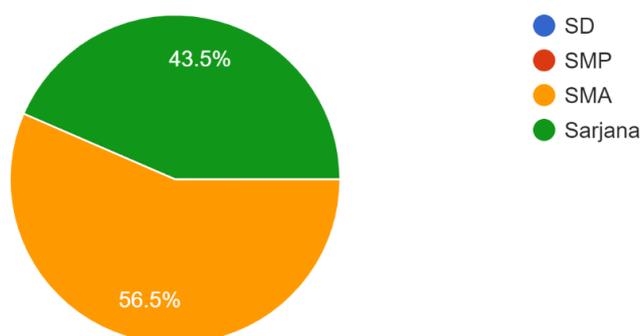
50 orang sebanyak 6 orang atau sebesar 13,04%, dan yang berusia 51-55 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,71% dari 100% total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Data Pendidikan Terakhir

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>
Valid	SMA	26	56,5	56,5
	Sarjana	20	43,5	43,5
	Total	46	100	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0, 2020



Gambar 4.3 Data Pendidikan Terakhir

Sumber: PT. ISS Indonesia Cabang Medan, 2020

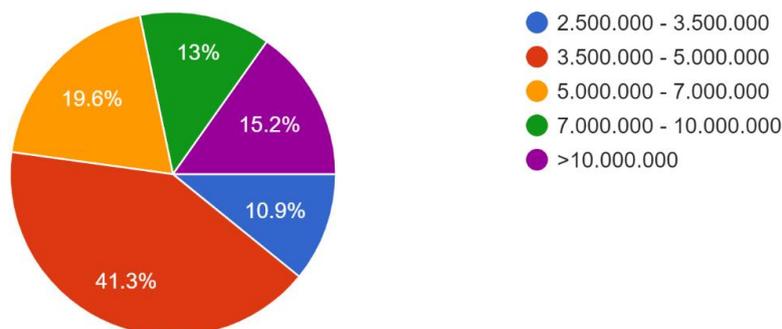
Pada Tabel 4.3 dan Gambar 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai PT. ISS Indonesia yang menjadi responden dengan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 26 orang atau sebesar 56,5% dan Sarjana sebanyak 20 orang atau sebesar 43,5% dari 100% total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Tabel 4.4 Data Penghasilan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>
Valid	2.500.000 – 3.500.000	5	10,9	10,9
	3.500.000 – 5.000.000	19	41,3	41,3
	5.000.000 – 7.000.000	9	19,6	19,6
	7.000.000 – 10.000.000	6	13	13
	>10.000.000	7	15,2	15,2
	Total	46	100	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0, 2020



Gambar 4.4 Data Penghasilan

Sumber : Hasil Pengolahan Google Form, 2020

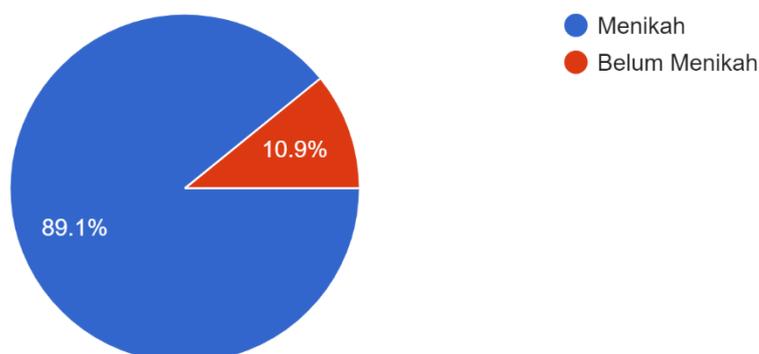
Pada Tabel 4.4 dan Gambar 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai PT. ISS Indonesia yang menjadi responden dengan penghasilan 2.500.000 sampai 3.500.000 sebanyak 5 orang atau sebesar 10,9%, 3.500.000 sampai 5.000.000 sebanyak 19 orang atau sebesar 41,3%, 5.000.000 sampai 7.000.000 sebanyak 9 orang atau sebesar 19,6%, 7.000.000 sampai 10.000.000 sebanyak 6 orang atau sebesar 13%, dan >10.000.000 sebanyak 7 orang atau sebesar 15,2% dari 100% total responden.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Tabel 4.5 Data Status

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>
Valid	Menikah	41	89,1	89,1
	Belum Menikah	5	10,9	10,9
	Total	46	100	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0, 2020



Gambar 4.5 Data Status

Sumber: PT. ISS Indonesia Cabang Medan, 2020

Pada Tabel 4.5 dan Gambar 4.5 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai PT. ISS Indonesia yang menjadi responden yang sudah menikah sebanyak 41 orang atau sebesar 89,1% dan belum menikah 5 orang atau sebesar 10,9% dari 100% total responden

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Karyawan (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Produktivitas Karyawan (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 46 orang.

Tabel 4.6 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No	Score Mean	Kriteria
1	5	Sangat Baik
2	4	Baik
3	3	Cukup
4	2	Kurang
5	1	Sangat Kurang

Sumber : Sanusi, 2011 : 59

Adapun jawaban – jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel tabel berikut :

a. Variabel X_1 (Kepemimpinan)

Variabel Kepemimpinan (X_1) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari kemampuan untuk membina kerja sama ($X_{1.1}$), kemamuan efektifitas ($X_{1.2}$), dan kemampuan yang partisipatif ($X_{1.3}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.7 s/d Tabel 4.9.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan untuk Membina Kerja Sama (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pimpinan sudah memiliki kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan yang baik		Pimpinan mampu memberikan motivasi dalam membina kerja sama antar karyawan		Pimpinan selalu membina kerja sama di tempat kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Baik	28	60,9	30	65,2	24	52,2
Baik	17	37	15	32,6	22	47,8
Cukup	0	0	1	2,2	0	0
Kurang	1	2,2	0	0	0	0
Sangat Kurang	0	0	0	0	0	0
Total	46	100	46	100	46	100
Mean	4,57		4,63		4,52	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.7 indikator kemampuan untuk membina kerja sama direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pimpinan sudah memiliki kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan yang baik, sebanyak 28 responden (60,9%) menyatakan sangat baik, dengan nilai rata-rata 4,57. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai bahwa pimpinan sudah baik mengenai kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan baik.
2. Untuk item Pimpinan mampu memberikan motivasi dalam membina kerja sama antar karyawan, sebanyak 30 responden (65,2%) menyatakan sangat baik, dengan nilai rata-rata 4,63. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai bahwa pimpinan sudah baik mengenai kemampuan memberikan motivasi dalam membina kerja sama antar karyawan
3. Untuk item Pimpinan selalu membina kerja sama di tempat kerja, sebanyak 24 responden (52,2%) menyatakan sangat baik, dengan nilai rata-rata 4,52. Data

tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai sudah baik mengenai pimpinan selalu membina kerja sama di tempat kerja

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan yang Efektifitas (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pimpinan harus bisa menyelesaikan tugas yang berat		Pimpinan harus mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai target		Pimpinan hadir tepat waktu dan tidak terlambat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Baik	19	41,3	22	47,8	28	60,9
Baik	22	47,8	22	47,8	18	39,1
Cukup	2	4,3	1	2,2	0	0
Kurang	3	6,5	1	2,2	0	0
Sangat Kurang	0	0	0	0	0	0
Total	46	100	46	100	46	100
Mean	4,24		4,41		4,61	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.8 indikator kemampuan yang efektif direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan merasa pimpinan harus bisa menyelesaikan tugas yang berat, sebanyak 22 responden (47,8%) menyatakan sudah baik, dengan nilai rata-rata 4,24. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai bahwa pimpinan sudah baik menyelesaikan tugas yang berat.
2. Untuk item Pimpinan harus mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai target, sebanyak 22 responden (47,8%) menyatakan sangat baik, dengan nilai rata-rata 4,41. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai bahwa pimpinan sudah baik mengenai kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai target.
3. Untuk item Pimpinan hadir tepat waktu dan tidak terlambat, sebanyak 28 responden (60,9%) menyatakan sangat baik, dengan nilai rata-rata 4,61. Data

tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai bahwa pimpinan sudah baik mengenai kehadiran tepat waktu dan tidak terlambat.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan yang Partisipatif (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pimpinan yang mau mendengarkan pendapat dari bawahan		Pemimpin harus bisa menyelesaikan masalah secara tepat sasaran		Pimpinan mampu meneliti masalah yang terjadi dalam pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Baik	28	60,9	30	65,2	28	60,9
Baik	17	37	16	34,8	17	37
Cukup	0	0	0	0	0	0
Kurang	1	2,2	0	0	1	2,2
Sangat Kurang	0	0	0	0	0	0
Total	46	100	46	100	46	100
Mean	4,57		4,65		4,57	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.9 indikator kemampuan yang partisipatif direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item pimpinan yang mau mendengarkan pendapat dari bawahan, sebanyak 28 responden (60,9%) menyatakan Sangat Baik, dengan nilai rata-rata 4,57. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai sudah baik mengenai pimpinan mendengarkan pendapat dari bawahan.
2. Untuk item pimpinan harus bisa menyelesaikan masalah secara tepat sasaran, sebanyak 30 responden (65,2%) menyatakan Sangat Baik, dengan nilai rata-rata 4,65. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai bahwa pimpinan sudah sangat bisa menyelesaikan masalah secara tepat sasaran.
3. Untuk item pimpinan mampu meneliti masalah yang terjadi dalam pekerjaan, sebanyak 28 responden (60,9%) menyatakan Sangat Baik, dengan nilai rata-

rata 4,57. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai bahwa pimpinan sudah sangat mampu meneliti masalah yang terjadi dalam pekerjaan.

b. Varibel X₂ (Disiplin Kerja)

Variabel Disiplin Kerja (X₂) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Frekuensi Kehadiran (X_{2.1}), Tujuan dan Kemampuan (X_{2.2}), Keteladanan Pimpinan (X_{2.3}), dan Sanksi dan Ketegasan (X_{2.4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.10 s/d Tabel 4.13.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Frekuensi Kehadiran (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan memiliki frekuensi kehadiran yang tinggi		Karyawan merasa cukup disiplin dalam hal kehadiran		Karyawan sangat jarang melanggar disiplin dalam hal frekuensi kehadiran	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Baik	26	56,5	19	41,3	10	21,7
Baik	20	43,5	25	54,3	32	69,6
Cukup	0	0	1	2,2	2	4,3
Kurang	0	0	1	2,2	2	4,3
Sangat Kurang	0	0	0	0	0	0
Total	46	100	46	100	46	100
Mean	4,57		4,35		4,09	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.10 indikator frekuensi kehadiran direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan memiliki frekuensi kehadiran yang tinggi, sebanyak 26 responden (56,5%) menyatakan sangat baik, dengan nilai rata-rata 4,57. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai sudah baik mengenai karyawan memiliki frekuensi kehadiran yang tinggi

2. Untuk item karyawan merasa cukup disiplin dalam hal kehadiran, sebanyak 25 responden (54,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,35. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai sudah baik mengenai karyawan merasa cukup disiplin dalam hal kehadiran.
3. Untuk item karyawan sangat jarang melanggar disiplin dalam hal frekuensi kehadiran, sebanyak 32 responden (69,6%) menyatakan sudah baik, dengan nilai rata-rata 4,09. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai sudah baik mengenai karyawan sangat jarang melanggar disiplin dalam hal frekuensi kehadiran.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan dan Kemampuan (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan sudah bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan		Karyawan sudah memberikan kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaan		Karyawan disiplin dalam mencapai tujuan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Baik	12	30,4	21	45,7	16	34,8
Baik	31	67,4	25	54,3	27	58,7
Cukup	1	2,2	0	0	3	6,5
Kurang	0	0	0	0	0	0
Sangat Kurang	0	0	0	0	0	0
Total	46	100	46	100	46	100
Mean	4,28		4,46		4,28	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator Tujuan dan Kemampuan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan sudah bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan sebanyak 31 responden (67,4%) menyatakan sudah baik, dengan nilai rata-rata 4,28. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai

sudah baik mengenai karyawan sudah bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Untuk item karyawan sudah memberikan kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaan, sebanyak 25 responden (54,3%) menyatakan sudah baik, dengan nilai rata-rata 4,46. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai sudah baik mengenai karyawan sudah memberikan kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Untuk item karyawan disiplin dalam mencapai tujuan perusahaan, sebanyak 27 responden (58,7%) menyatakan sudah baik, dengan nilai rata-rata 4,28. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai sudah baik mengenai karyawan disiplin dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keteladanan Pimpinan (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan meneladani kedisiplinan dari pimpinan dalam melakukan pekerjaannya		Karyawan sudah mengikuti kedisiplinan dari pimpinan		Karyawan sudah memberikan peran dalam kedisiplinan terhadap pekerjaannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Baik	20	43,5	15	32,6	17	37
Baik	26	56,5	29	63	25	54,3
Cukup	0	0	2	4,3	4	8,7
Kurang	0	0	0	0	0	0
Sangat Kurang	0	0	0	0	0	0
Total	46	100	46	100	46	100
Mean	4,43		4,28		4,28	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.12 indikator Keteladanan Pimpinan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan meneladani kedisiplinan dari pimpinan dalam melakukan pekerjaannya, sebanyak 26 responden (56,5%) menyatakan baik, dengan nilai rata-rata 4,43. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT.

ISS Indonesia menilai sudah baik mengenai karyawan meneladani kedisiplinan dari pimpinan dalam melakukan pekerjaannya.

2. Untuk item karyawan sudah mengikuti kedisiplinan dari pimpinan, sebanyak 29 responden (63%) menyatakan sudah baik, dengan nilai rata-rata 4,28. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai sudah baik karyawan sudah mengikuti kedisiplinan dari pimpinan.
3. Untuk item Karyawan sudah memberikan peran dalam kedisiplinan terhadap pekerjaannya, sebanyak 25 responden (54,3%) menyatakan sudah baik, dengan nilai rata-rata 4,28. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai sudah baik mengenai karyawan sudah memberikan peran dalam kedisiplinan terhadap pekerjaannya.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Sanksi dan Ketegasan (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan merasa sanksi dan ketegasan adalah salah satu cara untuk memelihara kedisiplinan dari para karyawan		Karyawan merasa sudah diterapkannya sanksi dan ketegasan bagi karyawan yang telah melanggar kedisiplinan di Perusahaan		Karyawan merasa sanksi dan ketegasan yang diterapkan perusahaan memberikan efek jera bagi karyawan yang melanggar kedisiplinan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Baik	15	32,6	13	28,3	15	32,6
Baik	29	63	32	69,6	28	60,9
Cukup	1	2,2	1	2,2	3	6,5
Kurang	1	2,2	0	0	0	0
Sangat Kurang	0	0	0	0	0	0
Total	46	100	46	100	46	100
Mean	4,26		4,26		4,26	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.13 indikator kemampuan yang efektif direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan merasa sanksi dan ketegasan adalah salah satu cara untuk memelihara kedisiplinan dari para karyawan, sebanyak 29 responden

(63%) menyatakan setuju, dengan nilai rata rata 4,26. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia setuju dan merasa sangsi dan ketegasan adalah salah satu cara untuk memelihara kedisiplinan dari para karyawan.

2. Untuk item karyawan merasa sudah diterapkannya sangsi dan ketegasan bagi karyawan yang telah melanggar kedisiplinan di Perusahaan, sebanyak 32 responden (69,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata rata 4,26. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai bahwa mereka setuju atas pernyataan tersebut.
3. Untuk item karyawan merasa sangsi dan ketegasan yang diterapkan perusahaan memberikan efek jera bagi karyawan yang melanggar kedisiplinan, sebanyak 28 responden (60,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata rata 4,26. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai bahwa mereka setuju atas pernyataan tersebut.

c. Variabel X₃ (Motivasi Karyawan)

Variabel Motivasi Karyawan (X₃) dibentuk oleh 2 (dua) indikator yang terdiri dari Kebutuhan akan Prestasi (X_{3.1}) dan Kebutuhan akan Afiliasi (X_{3.2}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.14 s/d Tabel 4.15.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan akan Prestasi (X_{3.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan merasa termitifasi mengembangkan kreativitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya		Karyawan merasa sudah mendapatkan motivasi dalam melakukan pekerjaannya		Karyawan merasa perlu mendapatkan motivasi kerja dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Baik	12	26,1	11	23,9	16	34,8
Baik	32	69,6	34	73,9	30	65,2
Cukup	1	2,2	0	0	0	0
Kurang	1	2,2	1	2,2	0	0
Sangat Kurang	0	0	0	0	0	0
Total	46	100	46	100	46	100
Mean	4,20		4,20		4,35	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.14 indikator kebutuhan akan prestasi direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan merasa termitifasi mengembangkan kreativitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sebanyak 32 responden (69,6%) menyatakan sudah baik, dengan nilai rata rata 4,20. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai sudah baik mengenai karyawan merasa termitifasi mengembangkan kreativitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Untuk item karyawan merasa sudah mendapatkan motivasi dalam melakukan pekerjaannya, sebanyak 34 responden (73,9%) menyatakan sudah baik, dengan nilai rata rata 4,20. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai sudah baik mengenai karyawan merasa sudah mendapatkan motivasi dalam melakukan pekerjaannya.
3. Untuk item karyawan merasa perlu mendapatkan motivasi kerja dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan, sebanyak 30 responden (65,2%) menyatakan sudah baik, dengan nilai rata rata 4,35. Data tersebut menjelaskan

bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai sudah baik mengenai karyawan merasa perlu mendapatkan motivasi kerja dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan akan Afiliasi (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan merasa kebutuhan akan diterima oleh orang lain yang telah didapatkan ditempatnya bekerja		Karyawan merasa memerlukan adanya penghargaan dari tempatnya bekerja atas hasil kerja yang diberikan		Karyawan memerlukan kebutuhan akan perasaan dihormati dan dianggap penting ditempat karyawan bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Baik	12	26,1	17	37	14	30,4
Baik	32	69,6	28	60,9	28	60,9
Cukup	1	2,2	1	2,2	2	4,3
Kurang	1	2,2	0	0	2	4,3
Sangat Kurang	0	0	0	0	0	0
Total	46	100	46	100	46	100
Mean	4,20		4,35		4,17	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.15 indikator kebutuhan akan afiliasi direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan merasa kebutuhan akan diterima oleh orang lain yang telah didapatkan ditempatnya bekerja, sebanyak 22 responden (47,8%) menyatakan sudah baik, dengan nilai rata rata 4,20. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai sudah baik mengenai karyawan merasa kebutuhan akan diterima oleh orang lain yang telah didapatkan ditempatnya bekerja.
2. Untuk item karyawan merasa memerlukan adanya penghargaan dari tempatnya bekerja atas hasil kerja yang diberikan, sebanyak 22 responden (47,8%) menyatakan sudah baik, dengan nilai rata rata 4,35. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai sudah baik mengenai

karyawan merasa memerlukan adanya penghargaan dari tempatnya bekerja atas hasil kerja yang diberikan.

3. Untuk item karyawan memerlukan kebutuhan akan perasaan dihormati dan dianggap penting ditempat karyawan bekerja, sebanyak 28 responden (60,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata rata 4,17. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia mengenai sudah baik mengenai karyawan memerlukan kebutuhan akan perasaan dihormati dan dianggap penting ditempat karyawan bekerja.

d. Variabel Produktivitas (Y)

Variabel Produktivitas (Y) dibentuk oleh 2 (dua) indikator yang terdiri dari Kemampuan (Y₁) dan Kualitas Pekerjaan (Y₂). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.16 s/d Tabel 4.17.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan (Y₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan merasa kemampuan yang dimilikinya terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan		Karyawan perlu dilakukan diklat untuk menambah kemampuan dalam bekerja		Karyawan merasa telah mengerahkan semua kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan pekerjaannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Baik	13	28,3	19	41,3	11	23,9
Baik	31	67,4	27	58,7	35	76,1
Cukup	2	4,3	0	0	0	0
Kurang	0	0	0	0	0	0
Sangat Kurang	0	0	0	0	0	0
Total	46	100	46	100	46	100
Mean	4,20		4,41		4,24	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.16 indikator kemampuan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan merasa kemampuan yang dimilikinya terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan, sebanyak 31 tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai sudah baik mengenai karyawan merasa kemampuan yang dimilikinya terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan.
2. Untuk item karyawan perlu dilakukan diklat untuk menambah kemampuan dalam bekerja, sebanyak 27 responden (58,7%) menyatakan sudah baik, dengan nilai rata rata 4,41. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai sudah baik mengenai karyawan perlu dilakukan diklat untuk menambah kemampuan dalam bekerja.
3. Untuk item Karyawan merasa telah mengerahkan semua kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan pekerjaannya, sebanyak 35 responden (76,1%) menyatakan sudah baik, dengan nilai rata rata 4,24. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai sudah baik mengenai karyawan merasa telah mengerahkan semua kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Pekerjaan (Y₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas tugas nya		Karyawan telah memberikan kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan		Karyawan telah memberikan kemampuannya demi mencapai kualitas kerja dan mutu pekerjaan yang diharapkan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Baik	17	37	15	32,6	18	39,1
Baik	29	63	31	67,4	28	60,9
Cukup	0	0	0	0	0	0
Kurang	0	0	0	0	0	0
Sangat Kurang	0	0	0	0	0	0
Total	46	100	46	100	46	100
<i>Mean</i>	4,37		4,33		4,39	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.17 indikator kualitas pekerjaan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas tugas nya, sebanyak 29 responden (63%) menyatakan sudah baik, dengan nilai rata rata 4,37. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai sudah baik mengenai karyawan dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas tugas nya.
2. Untuk item karyawan telah memberikan kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan, sebanyak 31 responden (67,4%) menyatakan sudah baik, dengan nilai rata rata 4,33. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai sudah baik mengenai karyawan telah memberikan kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan.
3. Untuk item karyawan telah memberikan kemampuannya demi mencapai kualitas kerja dan mutu pekerjaan yang diharapkan, sebanyak 28 responden (60,9%) menyatakan sudah baik, dengan nilai rata rata 4,39. Data tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. ISS Indonesia menilai sudah baik mengenai karyawan telah memberikan kemampuannya demi mencapai kualitas kerja dan mutu pekerjaan yang diharapkan.

5. Uji Kualitas Data

a. Pengujian Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuisioner yang digunakan oleh peneliti dalam menganalisa dan mengukur data penelitian dari target responden. Uji Validitas merupakan suatu ukuran yang

digunakan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument atau data.

Dalam pengujian validitas dari suatu data penelitian dapat menggunakan analisis *pearson correlation* dimana jika *total pearson correlation* menunjukkan Fhitung lebih besar dari 0,3 atau minimal 0,3 maka dapat dikatakan valid dan digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner (Masuku, 2019).

Uji validitas juga dapat melihat dari signifikansi data yang telah diolah menggunakan SPSS, yaitu jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.18 Uji Validitas
Variabel Kepemimpinan (X₁)**

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X1P1	36.20	11.005	.669	.844
X1P2	36.13	11.671	.602	.851
X1P3	36.24	11.742	.620	.850
X1P4	36.52	10.700	.515	.866
X1P5	36.35	11.565	.485	.862
X1P6	36.15	12.310	.459	.862
X1P7	36.20	10.872	.705	.840
X1P8	36.11	11.610	.701	.844

X1P9	36.20	10.783	.730	.837
------	-------	--------	------	------

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0, 2020

Dari Tabel 4.18 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.19 Uji Validitas
Variabel Disiplin Kerja (X₂)**

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X2P1	47.24	21.208	.566	.915
X2P2	47.46	20.387	.567	.916
X2P3	47.72	19.896	.634	.913
X2P4	47.52	20.388	.757	.907
X2P5	47.35	20.899	.634	.912
X2P6	47.52	19.988	.717	.908
X2P7	47.37	20.949	.626	.912
X2P8	47.52	19.900	.798	.905
X2P9	47.52	19.322	.800	.904
X2P10	47.54	20.120	.651	.912
X2P11	47.54	20.787	.679	.910
X2P12	47.54	20.698	.582	.914

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0, 2020

Dari Tabel 4.19 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.20 Uji Validitas
Variabel Motivasi Karyawan (X₃)**

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X3P1	21.26	5.886	.782	.901
X3P2	21.26	5.886	.855	.892
X3P3	21.11	6.455	.713	.911
X3P4	21.26	5.753	.838	.893
X3P5	21.11	6.321	.694	.913
X3P6	21.28	5.407	.765	.908

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0, 2020

Dari Tabel 4.20 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel motivasi karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.21 Uji Validitas
Variabel Produktivitas (Y)**

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Y1	21.74	4.108	.542	.903
Y2	21.52	4.300	.691	.866
Y3	21.70	4.439	.742	.861
Y4	21.57	4.118	.817	.846
Y5	21.61	4.288	.744	.858
Y6	21.54	4.209	.751	.857

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0, 2020

Dari Tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel produktivitas dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Reliabilitas berarti dapat dipercaya” Artinya, instrumen dapat memberikan hasil yang tepat. Alat ukur instrument dikategorikan reliabel jika menunjukkan konstanta hasil pengukuran dan mempunyai ketetapan hasil pengukuran sehingga terbukti bahwa alat ukur itu benar-benar dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya (Dewi. D, 2018).

Uji realibilitas bertujuan untuk melihat apakah kuisisioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuisisioner tersebut secara berulang-ulang. Dasar Pengambilan Uji Reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cronbach Alpha, data kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ (Sujerweni. W, 2014).

Berdasarkan hasil kuisisioner yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.22
Uji Reliabilitas (X₁) Kepemimpinan

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.865	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2020)

Bedasarkan Tabel 4.22 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,865 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel.

Tabel 4.23
Uji Reliabilitas (X₂) Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2020)

Dari Tabel 4.23 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,918 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel.

Tabel 4.24
Uji Reliabilitas (X₃) Motivasi Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2020)

Dari Tabel 4.24 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,918 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel motivasi karyawan adalah reliabel.

Tabel 4.25
Uji Reliabilitas (Y) Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	6

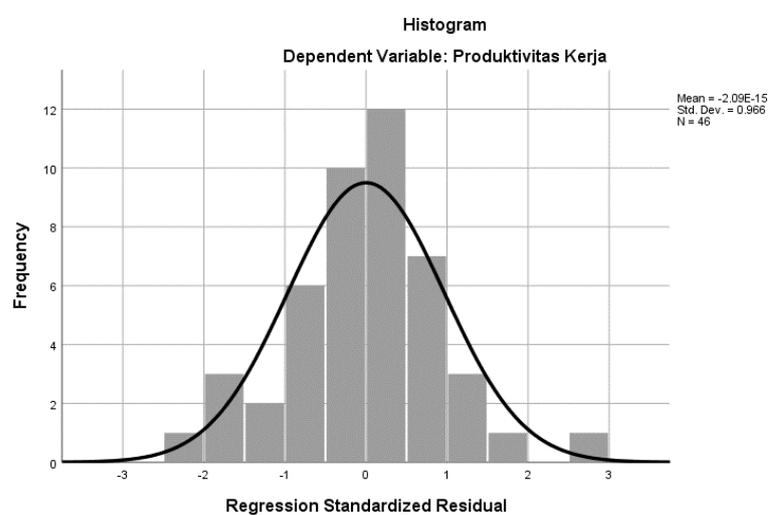
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2020)

Dari Tabel 4.25 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,885 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja adalah reliabel.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

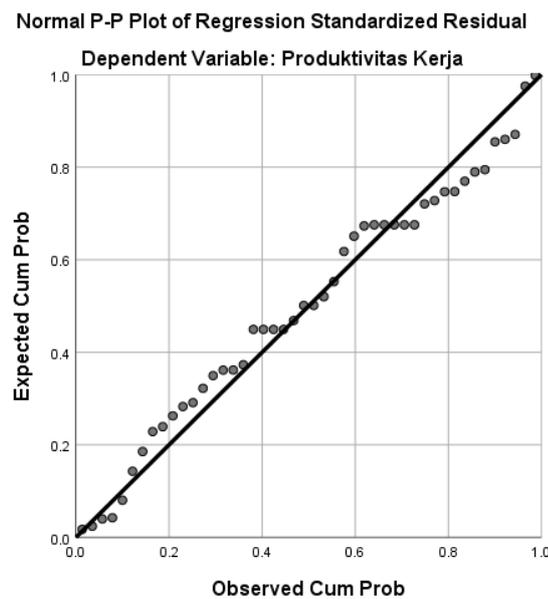
Uji normalitas digunakan untuk melihat data tes awal (*pretest*) dan tes akhir (*posttest*) berdistribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan untuk mengetahui penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya, menurut Ghozali (2005), menguji kedua variabel (bebas maupun terikat) memiliki distribusi normal atau setidaknya mendekati normal.



Gambar 4.6 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2020)

Berdasarkan Gambar 4.6 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Gambar 4.7 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2020)

Berdasarkan Gambar 4.7 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kepuasan kerja berdistribusi secara normal.

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) merupakan bagian dari uji asumsi klasik, merupakan pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik.

Dasar pengambilan keputusan uji Kolmogorov Smirnov, dapat dilihat dari nilai signifikansi, jika nilai signifikansi > 0.05 maka nilai residual berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi < 0.05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan data garis diagonal untuk menguji data tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig (2-tailed) > taraf\ nyata (\alpha = 0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.26
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		46
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.40913436
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.089
	<i>Positive</i>	.089
	<i>Negative</i>	-.078
<i>Test Statistic</i>		.089
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2020)

Pada Tabel 4.26 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Kolmogrov Smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,200 > 0,05$). Dari seluruh hasil data diatas, dijelaskan bahwa nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel (Asandimitra. N dan Kurniadi. R, 2017). Multikolinieritas menyatakan hubungan antar sesama variabel independen

(Haslinda, 2016). Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diuang kembali (Singgih Santoso, 2010:234 didalam Jurnal Anggraeni. N, 2015).

Tabel 4.27
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.634	2.604		1.012	.318		
	Kepemimpinan	.189	.078	.291	2.421	.020	.547	1.828
	Disiplin Kerja	.173	.062	.348	2.804	.008	.513	1.950
	Motivasi Kerja	.259	.102	.308	2.538	.015	.538	1.860

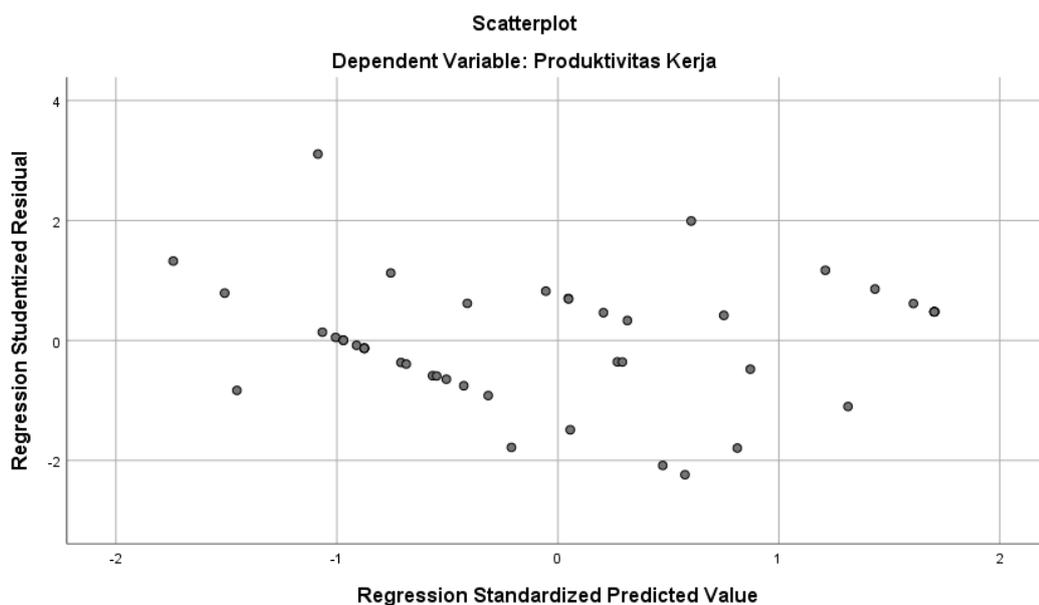
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 antara lain adalah Kepemimpinan 1,828 < 10, Disiplin Kerja 1,950 < 10 dan Motivasi Kerja 1,860 < 10, serta nilai *Tolerance* motivasi 0,547 > 0,10, Disiplin Kerja 0,513 > 0,10 dan Motivasi Kerja 0,538 > 0,10 sehingga data tersebut tidak dinyatakan multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas berfungsi untuk menguj model regresi yang terdapat perbedaan varians atau data persamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016 didalam penelitian Purnawijaya. F ,2019).



Gambar 4.8 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2020)

Berdasarkan Gambar 4.8 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola dan membentuk gelombang. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Uji heteroskedastisitas akan muncul jika terdapat pola tertentu antara keduanya (Kartika. R, 2017).

Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak dinyatakan heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Tabel 4.28
Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.428	1.625		-.263	.794
	Kepemimpinan	.089	.049	.363	1.826	.075
	Disiplin Kerja	-.049	.039	-.263	-1.278	.208
	Motivasi Kerja	.016	.064	.050	.250	.804

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2020)

Hasil pengujian ini juga dijelaskan pada Tabel 2.28 uji glejser, berdasarkan Uji Geljser data tersebut tidak mengalami Heterokedastisitas, hal ini dikarenakan nilai signfikansi $> 0,05$ pada ketiga variabel.

7. Regresi Linier Berganda

Tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variable tak bebas/ response (Y) apabila nilai-nilai variabel bebasnya / *predictor* (X1, X2, Xn) diketahui. Disamping itu juga untuk dapat mengetahui bagaimanakah arah hubungan variabel tak bebas dengan variabel - variabel bebasnya. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.29
Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.634	2.604		1.012	.318
	Kepemimpinan	.189	.078	.291	2.421	.020
	Disiplin Kerja	.173	.062	.348	2.804	.008
	Motivasi Kerja	.259	.102	.308	2.538	.015

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.29 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2,157 + 0,231 X_1 + 0,679 X_2 - 0,012 X_3 + e$. Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 2,634.
- Jika terjadi peningkatan kepemimpinan 1, maka produktifitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,189.
- Jika terjadi peningkatan disiplin kerja 1, maka produktifitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,173.

- d. Jika terjadi peningkatan motivasi kerja 1, maka produktifitas kerja (Y) akan menurun sebesar 0,259.

8. Uji Kesesuaian

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F merupakan yaitu pengujian terhadap variabel independen secara bersama (simultan) yang ditujukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen (Haslinda, 2016).

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut: Jika $F_{hitung} (sig) \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak Jika $F_{hitung} (sig) < \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a di terima (Masuku dkk, 2019).

Dasar pengambilan keputusan pada Uji F adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Namun, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 4.30
Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.450	3	59.817	28.116	.000 ^b
	Residual	89.355	42	2.127		
	Total	268.804	45			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 28.116, sedangkan F_{tabel} sebesar 2,82 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel

F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien regresi. jika suatu koefisien regresi signifikan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (*explanatory*) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Haslinda dan Jamaludin, 2016).

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji T adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$, atau $t_{hitung} < t_{Tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$, atau $t_{hitung} < t_{Tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4.31
Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.634	2.604		1.012	.318
	Kepemimpinan	.189	.078	.291	2.421	.020
	Disiplin Kerja	.173	.062	.348	2.804	.008
	Motivasi Kerja	.259	.102	.308	2.538	.015

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.31 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,421 > t_{tabel} 2,018$ dan signifikan $0,02 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,804 > t_{tabel} 2,018$ dan signifikan $0,008 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

3) Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,538 > t_{tabel} 2,018$ dan signifikan $0,015 > 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai R^2 yang baik adalah mendekati satu. Nilai R^2 yang kecil memberikan arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas (Asandimitra. R dan Kurniadi. N, 2017).

Tabel 4.32
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.644	1.45859
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Angka *R Square* 0,668 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 66,8% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 100% -

66,8% = 33,2% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, lingkungan dan lain-lain.

- 2) Angka *Adjusted R Square* 0,644 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 64,4% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 100% - 64,4% = 35,6% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, pelatihan, upah, lingkungan dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT. ISS Indonesia Cabang Medan, berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t parsial yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,421 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini diterima dan teruji. Arah positif ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di PT. ISS Indonesia Cabang Medan memiliki mempengaruhi produktivitas. Dengan kata lain, ketika kepemimpinan yang terdiri dari kemampuan untuk membina kerja sama, kemampuan efektifitas, dan kemampuan yang partisipatif meningkat maka produktivitas kerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Aulia (2017), yang menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Cabang Malang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang meliputi perilaku tugas dan perilaku hubungan sebesar 65,4%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan

PT. ISS Indonesia Cabang Medan telah terlaksana, dan selanjutnya hasil penelitian ini telah menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin (c) yaitu karyawan merasa kurang memiliki hubungan kerja sama yang baik antar karyawan telah terjawab.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT. ISS Indonesia Cabang Medan, berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t parsial yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,804 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini diterima dan teruji. Arah positif ini menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT. ISS Indonesia Cabang Medan memiliki mempengaruhi produktivitas. Dengan kata lain, ketika disiplin kerja yang terdiri dari frekuensi kehadiran, tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, dan sanksi dan ketegasan meningkat maka produktivitas kerja karyawan PT. ISS Indonesia meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ernawati, K (2017), yang menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan telah terlaksana, dan selanjutnya hasil penelitian ini telah menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin (b) yaitu karyawan kurang mampu disiplin dalam pekerjaannya mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja telah terjawab.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT. ISS Indonesia Cabang Medan, berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t parsial yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,538 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini diterima dan teruji. Arah positif ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan di PT. ISS Indonesia Cabang Medan memiliki mempengaruhi produktivitas. Dengan kata lain, ketika motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan afiliasi meningkat maka produktivitas kerja karyawan PT. ISS Indonesia meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sabena dkk (2016), yang menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja berdasarkan hasil uji $t = 3,358$ dengan nilai p sebesar 0,002 ($< 0,05$) dan nilai koefisien regresi sebesar 0,551 yang menunjukkan motivasi kerja karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah motivasi karyawan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan telah terlaksana, dan selanjutnya hasil penelitian ini telah menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin (a) yaitu karyawan merasa masih kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga tidak tercapainya produktivitas yang diharapkan telah terjawab.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi karyawan terhadap produktivitas kerja di PT. ISS Indonesia Cabang Medan, berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 28.116 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas yang dilakukan oleh PT. ISS Indonesia Cabang Medan, akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan secara bersamaan.

Dengan kata lain ketika kepemimpinan yang terdiri dari membina kerja sama, kemauan efektifitas, dan kemampuan yang partisipatif, disiplin kerja yang terdiri dari frekuensi kehadiran, tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, dan sanksi dan ketegasan, motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan afiliasi meningkat maka produktivitas kerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan merasa masih kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga tidak tercapainya produktivitas yang diharapkan, karyawan kurang mampu disiplin dalam pekerjaannya mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja, karyawan merasa

kurang memiliki hubungan kerja sama yang baik antar karyawan, karyawan masih kesulitan memenuhi produktivitas kerja yang diharapkan yang diakibatkan minimnya kompetensi yang dimiliki.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

Hasil ditunjukkan berdasarkan nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan (X_1) adalah 2,421 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,421 > 2,018$) dan nilai $Sig. < 0,05$ ($0,02 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari kepemimpinan (X_1) terhadap produktivitas (Y) sebesar 0,189, yang berarti setiap ada kepemimpinan (X_1), maka hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,189 satuan.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_2) adalah 2,804 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,804 > 2,018$) dan nilai $Sig. < 0,05$ ($0,008 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas (Y) sebesar 0,173, yang berarti setiap ada disiplin kerja (X_2), maka akan meningkatkan produktivitas (Y) sebesar 0,173 satuan.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_3) adalah 2,538 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,538 > 2,018$) dan

nilai Sig. < 0,05 (0,015 < 0,05). Besarnya pengaruh dari motivasi kerja (X_3) terhadap produktivitas (Y) sebesar 0,259, yang berarti setiap ada stres kerja (X_3), maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,259 satuan.

4. Kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 28.116 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 2,82 = (28.116 > 2,82). Nilai R sebesar 0,668 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan kepada pimpinan PT. ISS Indonesia mempertahankan sikap kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, kemampuan yang efektivitas, dan kepemimpinan yang partisipatif dan disarankan juga pada organisasi agar memperhatikan karyawan merasa kurang memiliki hubungan kerja sama yang baik antar karyawan. Dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu harus lebih baik lagi dalam memberikan dorongan antar karyawan agar memiliki hubungan kerja sama yang baik.
2. Disarankan kepada pimpinan PT. ISS Indonesia mempertahankan tingkatkan kedisiplinan karyawan, menentukan kedisiplinan karyawan, tingkat frekuensi kehadiran karyawan, dan menentukan sanksi dan ketegasan, dan disarankan juga pada organisasi agar memperhatikan karyawan kurang mampu disiplin dalam pekerjaannya mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja. Dengan solusi, pimpinan harus memberi contoh kepada karyawan untuk hadir tepat waktu dan membuat kebijakan administrasi.
3. Disarankan kepada pimpinan PT. ISS Indonesia mempertahankan sikap kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan afiliasi, dan disarankan juga pada organisasi agar memperhatikan karyawan merasa masih kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga tidak tercapainya produktivitas kerja yang diharapkan. Dengan solusi memberikan *reward* terhadap karyawan terhadap pencapaian yang telah dilakukan maupun *event* bersama yang memupuk motivasi kerja terhadap karyawan tersebut.

4. Disarankan kepada pimpinan PT. ISS Indonesia mempertahankan kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, kualitas dan mutu pekerjaan, dan bekerja dengan waktu yang efisien dan disarankan juga pada organisasi agar memperhatikan karyawan masih kesulitan memenuhi produktivitas kerja yang diharapkan yang diakibatkan minimnya kompetensi yang dimiliki. Dengan solusi melakukan orientasi kerja, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga (2011), *Psikologi Manajemen*, Rineka Cipta, Bandung
- Arikunto (2012), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta Jakarta.
- Danang Sunyoto (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dewi, D (2018), *Modul Uji Validitass dan Reliabilitas*. Universitas Diponegoro. Research Gate
- Djarmiko, Yayat Hayati (2012), *Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Dunggio (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Ernawati. K (2017), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Non Medisdi Rumah Sakit Siti Aisyah Madium*, STIKES Bhakti Husada, Madiun
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Faried, A. I., & Sembiring, R. (2019). *Perekonomian Indonesia: Antara Konsep dan Realita Keberlanjutan Pembangunan*. Yayasan Kita Menulis.
- Febrina, A. (2019). MOTIF ORANG TUA MENGUNGGAH FOTO ANAK DI INSTAGRAM (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek). *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- G.R. Terry (2013), *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Ghozali (2012), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harianto, H., Rahayu, S., & Saragih, M. G. (2019, December). Improved Marketing Performance and Product Innovation for The Optimization of Competitive Advantage. In *Journal of International Conference Proceedings* (Vol. 2, No. 3, pp. 79-84).
- Hasibuan, H. A. (2019). Dominasi Kepuasan Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement Pegawai ASN Di Medan. *JEpa*, 4(2), 90-98.
- Harbani (2010), *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta

- Haslinda dan Jamaluddin (2016). *Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo*. Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban. Vol. 2. No. 1
- IRAWAN, S., & SI, M. (2019). ANALISIS MANAJEMEN PERSEDIAAN, UKURAN PERUSAHAAN, DAN LEVERAGE TERHADAP MANAJEMEN LABA PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BEI. *Jurnal Manajemen*, 11(1)
- Indriantoro dan Supomo (2013), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM
- Kartini Kartono (2013), *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Alumni Bandung
- Kartikasari. R (2017), *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Sanata Dharma
- Kholik, K. (2017). THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ALFO CITRA ABADI MEDAN.
- Lestario, F., & Siboro, A. (2019). Enhance model intrinsic motivation and coepetence for nmeasuring employee's performance hospitalsmartha friska multatuli.
- Martinis Yamin dan Maisah (2010), *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.
- Miftah Thoha (2010), *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Masuku.S,dkk (2019), *Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Askrindo Cabang Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 7. No. 1. Hal. 821-830. ISSN 2303-1174
- Munandar (2011), *Kreativitas dan Keberbakatan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Nawawi (2010), *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University. Press, Yogyakarta.
- Nasution (2016), *Metode Research*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Purnawijaya. F (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya*. AGORA Journal. Vol. 7. No. 1
- Riduwan (2010), *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta

- Rivai (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta .
- Robbins dan Judge (2017), *Perilaku Organisasi* Edisi 12 Buku 1 dan 2. Jakarta:Penerbit Salemba Empat
- Rivanto (2010), *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Rusiadi, R. (2018). PEDOMAN SENTRA JURNAL ONLINE. JEpa, 3(1), 1-10.
LANGKAT, D. T. J. K., & SAINS, F. S. LAPORAN AKHIR
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT MANDIRI.
- Sabena. A dkk (2016), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Publik, Vol. 6 (2)
- Sanusi, A. (2018). PENGARUH RETURN ON EQUITY, NET PROFIT MARGIN DAN DEBT TO EQUITY RATIO TERHADAP HUTANG PADA PERUSAHAAN PT. ASAM JAWA MEDAN. JUMANT, 6(1), 11-19.
- Saraswati, D. (2018). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Belanja Modal terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Dana Perimbangan sebagai Pemoderasi di Kabupaten/Kota Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 54-68.
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. JUMANT, 9(1), 41-52.
- Sari, M. N. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Underpricing Saham pada Saat Initial Public Offering di Bursa Efek Indonesia.
- Sari, P. B., & Dwilita, H. (2018). Prospek Financial Technology (Fintech) Di Sumatera Utara Dilihat Dari Sisi Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan Dan Kemiskinan. *Kajian Akuntansi*, 19(1), 09-18.
- Sedarmayanti (2014), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sembiring, R. (2018). Pengaruh Nilai Tukar Nelayan (Pendapatan Nelayan, Pendapatan Non Nelayan, Pengeluaran Nelayan, Pengeluaran Non Nelayan) Terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Pendidikan, Kesehatan, Kondisi Fisik Rumah) di Desa Pahlawan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1836-1843.
- Siagian (2010), *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno Hadi (2014), *Metodologi Research 2*, Andi Offset, Yogyakarta,

- Sanusi (2011), *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarwan Danim (2014), *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sinungan (2017), *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Penerbitan Bina Aksara, Jakarta.
- Tjuju dan Siswanto (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Wahjosumidjo (2015), *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo (2011), *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Wardani (2012), *Perilaku Dalam Organisasi* . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers.
- Wilanda.W dan Latif. A (2019). *Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Biro Pengadaan Jasa PT. Semen Padang, Tbk*. Jurnal Sains dan Teknologi Vol. 19. No. 1. E-ISSN 2615-2827

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

DAFTAR KUISISIONER

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka penulisan laporan Tugas Akhir pada Pendidikan Strata satu (S1) pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT ISS INDONESIA CABANG MEDAN”.

Demi tercapainya penelitian ini, maka penyusun memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu mengisi angket atau daftar pertanyaan yang telah disediakan. Penyusunan skripsi dibuat dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan Pendidikan Strata satu (S1) pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, diperlukan data data dan informasi yang mendukung kelancaran penelitian ini.

Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar benarnya demi membantu penelitian ini. Atas ketesediaanya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Penulis,

Deddy Kurniadi

Data Pribadi Responden

1. Nama lengkap :
2. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
3. Umur :Tahun
4. Status : Kawin/ Belum Kawin
5. Pendidikan Terakhir :
 - SD
 - SMP
 - SMA
 - Diploma/Sarjana
6. Penghasilan :
 - 2.500.000 – 3.500.000
 - 3.500.000 – 5.000.000
 - 5.000.000 – 7.000.000
 - >10.000.000

Petunjuk pengisian Kuesioner :

1. Kuesioner ini terdiri dari 33 pertanyaan, yang dibagi kedalam 4 (empat) bagian yaitu :

Bagian 1 : Kuesioner sebanyak 3 Indikator dan 9 (Sembilan) pertanyaan mengenai Kepemimpinan (X1).

Bagian 2 : Kuesioner sebanyak 4 Indikator dan 12 (dua belas) pertanyaan mengenai Disiplin Kerja (X2).

Bagian 3 : Kuesioner sebanyak 2 Indikator dan 6 (enam) pertanyaan mengenai Motivasi Kerja (X3).

Bagian 4 : Kuesioner sebanyak 2 Indikator dan 6 (enam) pertanyaan mengenai Produktivitas Kerja (Y).

2. Bacalah setiap pertanyaan dengan baik dan teliti.

3. Pilih salah satu jawaban yang paling tepat menurut Bapak/ Ibu.

Yaitu dengan cara memberi tanda *check list* (✓) pada kolom jawaban yang tersedia.

Keterangan Jawaban Kuesioner :

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| 1. Sangat Kurang (SK) | bobot nilai = 1 |
| 2. Kurang (K) | bobot nilai = 2 |
| 3. Cukup (C) | bobot nilai = 3 |
| 4. Baik (B) | bobot nilai = 4 |
| 5. Sangat Baik (SB) | bobot nilai = 5 |

Isilah pertanyaan di bawah ini sesuai dengan pilihan anda :

KEPEMIMPINAN (X1)						
No	Pertanyaan	Jawaban				
		SB	B	C	K	SK
Kemampuan untuk membina kerjasama						
1	Pimpinan sudah memiliki kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan yang baik					
2	Pimpinan mampu memberikan motivasi dalam membina kerja sama antar karyawan					
3	Pimpinan selalu membina kerja sama di tempat kerja					
Kemampuan yang efektifitas						
1	Pimpinan harus bisa menyelesaikan tugas yang berat					
2	Pimpinan harus mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai target					
3	Pimpinan hadir tepat waktu dan tidak terlambat					
Kemampuan yang Partisipatif						
1	Pimpinan yang mau mendengarkan pendapat dari bawahan					
2	Pemimpin harus bisa menyelesaikan masalah secara tepat sasaran					
3	Pimpinan mampu meneliti masalah yang terjadi dalam pekerjaan					

DISIPLIN KERJA (X2)						
No	Pertanyaan	Jawaban				
		SB	B	C	K	SK
Frekuensi Kehadiran						
1	Karyawan memiliki frekuensi kehadiran yang tinggi					
2	Karyawan merasa cukup disiplin dalam hal kehadiran					
3	Karyawan sangat jarang melanggar disiplin dalam hal frekuensi kehadiran					
Tujuan dan Kemampuan						
1	Karyawan sudah bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan					
2	Karyawan sudah memberikan kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaan					
3	Karyawan disiplin dalam mencapai tujuan perusahaan					
Keteladanan Pimpinan						
1	Karyawan meneladani kedisiplinan dari pimpinan dalam melakukan pekerjaannya					
2	Karyawan sudah mengikuti kedisiplinan dari pimpinan					
3	Karyawan sudah memberikan peran dalam kedisiplinan terhadap pekerjaannya.					
Sanksi dan Ketegasan						
1	Karyawan merasa sanksi dan ketegasan adalah salah satu cara untuk memelihara kedisiplinan dari para karyawan					
2	Karyawan merasa sudah diterapkannya sanksi dan ketegasan bagi karyawan yang telah melanggar kedisiplinan di Perusahaan					
3	Karyawan merasa sanksi dan ketegasan yang diterapkan perusahaan memberikan efek jera bagi karyawan yang melanggar kedisiplinan					

MOTIVASI KERJA (X3)						
No	Pertanyaan	Jawaban				
		SB	B	C	K	SK
Kebutuhan akan Prestasi						
1	Karyawan merasa termitifasi mengembangkan kreativitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya					
2	Karyawan merasa sudah mendapatkan motivasi dalam melakukan pekerjaannya					
3	Karyawan merasa perlu mendapatkan motivasi kerja dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan					
Kebutuhan akan Afiliasi						
1	Karyawan merasa kebutuhan akan diterima oleh orang lain yang telah didapatkan ditempatnya bekerja					
2	Karyawan merasa memerlukan adanya penghargaan dari tempatnya bekerja atas hasil kerja yang diberikan					
3	Karyawan memerlukan kebutuhan akan perasaan dihormati dan dianggap penting ditempat karyawan bekerja					

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)						
No	Pertanyaan	Jawaban				
		SB	B	C	K	SK
Kemampuan						
1	Karyawan merasa kemampuan yang dimilikinya terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan					
2	Karyawan perlu dilakukan diklat untuk menambah kemampuan dalam bekerja					
3	Karyawan merasa telah mengerahkan semua kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan pekerjaannya					
Kualitas Pekerjaan						
1	Karyawan dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas tugas nya					
2	Karyawan telah memberikan kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan					
3	Karyawan telah memberikan kemampuannya demi mencapai kualitas kerja dan mutu pekerjaan yang diharapkan					

Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden

No.	Nama	Data Diri				
		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Status	Penghasilan
1	Sur Indah Sari	2	32	2	1	3.500.000 - 5.000.000
2	Dewi Fadillah	2	32	1	1	5.000.000 - 7.000.000
3	Irwan S R Sitohang	1	43	1	1	>10.000.000
4	Melina Panjaitan	2	27	1	2	3.500.000 - 5.000.000
5	Mia Zulfahriani S	2	37	1	1	>10.000.000
6	Frince Rajagukguk	2	34	2	1	3.500.000 - 5.000.000
7	Mhd Zain sirear	1	34	1	1	3.500.000 - 5.000.000
8	Atika Supiana Lumban Raja	2	25	2	2	2.500.000 - 3.500.000
9	Lina	2	37	1	1	2.500.000 - 3.500.000
10	Esra Napitupulu	2	33	1	1	3.500.000 - 5.000.000
11	Awaludin Purba	1	35	1	1	3.500.000 - 5.000.000
12	Yan Nurhalani	1	45	2	1	>10.000.000
13	Desi Andriana	2	31	2	2	3.500.000 - 5.000.000
14	Dedi Winarno	1	50	1	1	>10.000.000
15	Taufik Ali Maha	1	34	2	1	>10.000.000
16	Rudihartono	1	40	2	1	7.000.000 - 10.000.000
17	Joe martin Batee	1	28	2	2	3.500.000 - 5.000.000
18	Fernandes Simbolon	1	30	1	1	5.000.000 - 7.000.000
19	Muhammad Syukri	1	35	2	1	5.000.000 - 7.000.000
20	Darmo simanjuntak	1	40	2	1	3.500.000 - 5.000.000
21	Syahrul efendi lbs	1	31	1	1	5.000.000 - 7.000.000
22	Nasiman	1	50	1	1	2.500.000 - 3.500.000
23	Supriadi	1	35	2	1	5.000.000 - 7.000.000
24	M. Ihsan	1	30	2	1	3.500.000 - 5.000.000
25	Maya lestari	2	34	2	1	5.000.000 - 7.000.000
26	Saipul bahri	1	33	2	1	3.500.000 - 5.000.000
27	Rully Ardiansyah Simatupang	1	39	2	1	>10.000.000
28	Jupri	1	37	1	1	7.000.000 - 10.000.000
29	Halimah Amrida Gultom	2	38	2	1	3.500.000 - 5.000.000
30	Siti hawa	2	32	2	1	2.500.000 - 3.500.000
31	Manuara.	1	54	2	1	2.500.000 - 3.500.000
32	TARAYA SIHOMBING	2	38	2	1	3.500.000 - 5.000.000
33	Ronni Simanjuntak	1	41	2	1	3.500.000 - 5.000.000
34	Novita Sormin	2	39	1	1	7.000.000 - 10.000.000
35	Juliandari	2	27	1	2	5.000.000 - 7.000.000
36	Ahmad akbar	1	35	2	1	7.000.000 - 10.000.000
37	Diana nst	2	29	2	1	3.500.000 - 5.000.000
38	Theodora Sihotang	2	33	2	1	3.500.000 - 5.000.000
39	Surya Reynold T	1	38	1	1	>10.000.000
40	Nur Cipta Lubis	1	31	1	1	5.000.000 - 7.000.000
41	Yusni Marzuki Sinaga	1	38	1	1	7.000.000 - 10.000.000
42	Edi suhendrik	1	23	2	1	3.500.000 - 5.000.000
43	Marsaulina	2	31	2	1	3.500.000 - 5.000.000
44	Giovani	2	31	1	1	7.000.000 - 10.000.000
45	Robert	1	30	2	1	3.500.000 - 5.000.000
46	Tiurlan Meylinda Manurung	2	36	1	1	5.000.000 - 7.000.000

Disiplin Kerja (X2)												
X2 P1	X2P 2	X2P 3	X2P 4	X2P 5	X2P 6	X2 P7	X2P 8	X2P 9	X2P 10	X2P 11	X2P 12	Total_ X2
5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	3	5	3	3	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	51
5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	55
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	52
5	5	2	3	5	3	5	3	3	4	4	5	47
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	57
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	49
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	53
4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58

Motivasi Karyawan (X3)							Produktivitas Karyawan						
X3P1	X3P2	X3P3	X3P4	X3P5	X3P6	Total_X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total_Y
4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
3	4	5	5	5	5	27	2	5	4	4	4	4	23
4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	5	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	5	4	4	27
5	4	5	4	5	5	28	5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	4	4	27
4	4	5	5	5	5	28	5	5	4	5	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	2	4	4	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	5	5	5	27
5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	5	4	26	5	5	4	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	5	26
2	2	4	2	4	2	16	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	5	5	29	4	5	4	5	4	5	27
4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	5	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	5	5	5	28

Lampiran 3. Tabel Distribui Nilai r tabel Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 4. Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.80	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.98456	9.92484	22.32712
3	0.78489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72689	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35639	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69746	1.36343	1.79688	2.20099	2.71808	3.10681	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92983
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34081	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68616
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08696	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07981	2.51765	2.83136	3.52716
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77088	3.42100
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34006
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

