

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MAHATO INTI SAWIT (MIS) ROKAN HULU

Diana Sri Dewi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIE RIAU)
Jl. H.R Soebrantas KM 12 Pekanbaru 28293
Email : dianasridewi@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract : *This research was conducted to determine the effect of work motivation and leadership on the work productivity of employees at PT. Mahato Inti Sawit (MIS) Rokan Hulu. The population in this study were all employees at PT. Mahato Inti Sawit (MIS) Rokan Hulu until December 2020 totaled 145 people. The sample taken was 59 people referring to the Slovin formula, the data collection techniques in this study were questionnaires and observations. Data analysis in this study used descriptive and quantitative methods. Descriptive is comparing the actual reality with theories that have to do with the problem in order to draw a conclusion and tabulated it in the form of frequency distribution tables. While the quantitative method is research based on data that can be calculated to produce a solid estimate. The results of multiple linear regression in this study are $Y = 39,638 + 0,360 + 0,141 + e$. Motivation (X1) where the t-count value of 4.615 is greater than the t-table of 1.67256 with a significance value of 0.000 and leadership (X2) where the t-count value of -1.438 is smaller than the t-table value of 1.67252 with a significance value of 0.156. The calculated F value of 13.475 is greater than the F table value of 3.162 with a significance value of 0.000. The value of R square in the table above means that the variation of work motivation and leadership variables can explain the company's productivity variable by 57.0%.*

Keywords: *Motivation, Leadership and Productivity*

PENDAHULUAN

Persaingan global yang semakin ketat menurut perusahaan maupun organisasi tertentu untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan efisien dan efektifitas kerja yang ada di perusahaan dan tentunya memiliki teknologi yang sesuai perkembangan zaman dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kemampuan untuk menangani peralatan dan peraturan yang diterapkan oleh perusahaan sehingga tujuan dan target yang telah ditentukan dapat tercapai tentunya dapat memenangkan persaingan usaha.

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai produktivitas yang tinggi. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karna karyawanlah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari.

Karyawan merupakan living organisme memungkinkan berfungsi sesuatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen.

Produktifitas tenaga kerja merupakan pangkal total cara keberhasilan pembangunan, karna faktor manusia merupakan penting bagi keberhasilan pembangunan tersebut. Bahkan sumber-sumber daya pada saat ini bukan lagi faktor penentu bagi tingkat kesejahteraan suatu bangsa, tetapi faktor manusia yang merupakan faktor dominan. Dalam hubungan ini, Indonesia memiliki sumber alam yang sangat besar, apabila di sertaitingkat keterampilan dari tenaga kerjanya, akan menjadi bangsa Indonesia yang mempunyai kemakmuran yang tinggi.

Menurut Tryono, (2018:61). Produktivitas adalah perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output)

dengan sumber daya yang digunakan (input).

Pembangunan nasional mengisyaratkan kepada seluruh elemen masyarakat akan pentingnya meningkatkan produktivitas disegala bidang agar tercapainya pemerataan pembangunan. Keberhasilan sebuah produktivitas kerja juga akan dipengaruhi oleh pengelolaan dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal maupun organisasi yang bersifat non formal.

Dengan meningkatkan produktivitas kerja diharapkan akan tercapai tujuan dari organisasi tersebut, serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan dari organisasi tersebut. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satunya adalah dengan menumbuh motivasi kerja dikalangan karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas dilakukan dengan motivasi yang tinggi dengan kemampuan karyawan yang diperoleh melalui latihan-latihan dan pengawasan yang efektif.

Setiap perusahaan memiliki rencana standar untuk pencapaian suatu target yang telah ditentukan untuk mencapai target tersebut di perlukan pemimpin yang peduli dan motivasi yang tinggi dari pimpinan untuk bawahannya. Pada PT.

Mahato Inti Sawit ini ada beberapa masalah yang dihadapi dalam produktivitasnya, seperti kurang merancang dan implementasi dari hasil pengukuran yang kurang signifikan, pengukuran masih jarang dilakukan dalam kegiatan produksi dan juga dalam kegiatan non-produksi di dalam organisasi tidak terkendalinya produksi, dan juga kurang sistematisnya dalam pengendalian keuangan.

Motivasi yang diberikan oleh pimpinan sangat menentukan, keberhasilan sebuah lembaga atau instansi sangat ditentukan dari motivasi yang diberikan kepada karyawannya. Menurut Hakim dalam Regina(2017) motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Jika motivasi sangat tidak memuaskan, dan tidak adanya pelatihan kerja yang diberikan oleh instansi.

Kurangnya motivasi terhadap pekerja

pada bagian produksi menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan pada PT. Mahato Inti Sawit. Sifat seperti ini harus dibuang jauh-jauh agar budaya kerja pada bagian produksi berjalan dengan baik supaya tingkat produktivitas karyawan tidak menurun. Untuk mendapatkan keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain disiplin kerja dan budaya organisasi.

Selain motivasi, kepemimpinan dapat mempengaruhi dan sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tetapi kenyataan yang terdapat dilapangan tidak sesuai dengan yang di inginkan karyawan misalnya penghargaan terhadap pekerjaan seorang diabaikan.

Kondisi tersebut membutuhkan perhatian sendiri dari pemimpin organisasi, karena itu pada dasarnya individu dalam bekerja mempunyai harapan-harapan yang ingin dipenuhinya. Berarti apabila di suatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk bekerja pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Banyak aktivitas yang dilaksanakan dalam sistem sumber daya manusia dirancang untuk mempengaruhi produktivitas individual atau organisasional penggajian, sistem penilaian, pelatihan, seleksi, desain pekerjaan, dan pemberian kompensasi adalah aktivitas sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan produktivitas.

Masalah yang sering dihadapi perusahaan saat ini akan mengakibatkan peningkatan kebutuhan akan pimpinan yang memiliki kualitas tertentu. Dikatakan demikian karena seorang pemimpin merupakan salah satu unsur yang menentukan dalam mengembangkan suatu perusahaan, berhasil atau gagalnya suatu perusahaan banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan itu sendiri. Menurut SiHotang, (2018:258). mengatakan bahwa kepemimpinan adalah Keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang, agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang memang dikehendaki bersama.

Dengan kata lain, kepemimpinan yang baik mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas karyawannya. Situasi, kondisi, dan karakter yang berbeda-beda pada masing-masing karyawan dalam perusahaan menyebabkan masalah kepemimpinan bukan sesuatu yang gampang untuk diterapkan. "Upaya untuk meningkatkan produktivitas tanpa suatu tanggung jawab yang tulus terhadap tujuan yang akan dicapai, dan dukungan kepemimpinan serta budaya organisasi, akan mengalami kegagalan"

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. dalam Sutrisno, (2017:233). Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dimana produktivitas kerja dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolak ukur masing-masing. Tolak ukur produktivitas kerja dapat dilihat darikinerja atau prestasi kerja karyawan.

Kepemimpinan harus dapat menciptakan hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan dalam suatu organisasi. Proses kerja sama haruslah berlaku secara dinamis dalam pencapaian tujuan bersama. Disini organisasi sebagai wadah atau penghimpun dari sejumlah orang dalam unit kerjasama haruslah berjalan secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Proses kerjasama dalam organisasi yaitu menghimpun sejumlah manusia sebagai anggotanya akan lebih efektif dan efisien apabila kerjasama atau paling mendukung dilaksanakan secara terus-menerus sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Berikut jumlah karyawan di PT. Mahato Inti Sawit (MIS) Rokan Hulu:

Tabel 1
Jumlah Karyawan Tahun 2016 s/d 2020 Pada PT. Mahato Inti Sawit (MIS) Rokan Hulu

No	Tahun	Karyawan (Orang)
1	2016	146
2	2017	146
3	2018	146
4	2019	146
5	2020	145

Sumber: PT. Mahato Inti Sawit (MIS) Rokan Hulu 2022

Dari Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Mahato Inti Sawit (MIS) Rokan Hulu setiap tahun selalu mengalami flutuatif. Dimana jumlah karyawan di setiap tahunnya selalu mengalami penurunan tiap tahunnya. Pada tahun 2016 jumlah karyawan sebanyak 146 karyawan, pada tahun 2017 jumlah karyawan

sebanyak 146 karyawan, pada tahun 2018 jumlah karyawan sebanyak 146 karyawan, pada tahun 2019 jumlah karyawan sebanyak 146 karyawan, selanjutnya pada tahun 2020 terjadi penurunan dengan jumlah karyawan berkurang 1 dari tahun sebelumnya menjadi 145 karyawan.

Tabel 2
Kompensasi Non Finansial yang diberika PT. Mahato Inti Sawit(MIS) Rokan Hulu Tahun 2016 s/d 2020

Tahun	Promosi Jabatan	Penghargaan
2016	1	Tidak ada
2017	2	Tidak ada
2018	1	Tidak ada
2019	2	1
2020	5	1

Sumber : PT. Mahato Inti Sawit (MIS) Rokan Hulu 2022

Dari table diatas dapat dilihat rekapitulasi kompensasi non finansial yang

diberikan pada perkebunan. Setiap tahunnya ada karyawan yang mendapatkan kenaikan pangkat melalui promosi jabatan. Hal ini harus menjadi perhatian penting bagi perkebunan agar perkebunan tidak mengalami kerugian. Perusahaan diharapkan dapat menempatkan para karyawannya dengan baik sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya, agar karyawan tersebut memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Selain promosi jabatan kompensasi non finansial juga diberikan perkebunan dalam bentuk penghargaan karyawan yang berhak menerima penghargaan adalah karyawan yang dalam 1 tahun jumlah absensi tidak kehadirannya paling sedikit dari jumlah absensi karyawan lainnya.

Oleh karna itu perkebunan perlu mengambil langkah-langka yang nyata dapat

meningkatkan kegairahan kerja para karyawan didalam kegiatan operasional perkebunan dimasa yang akan datang. Dengan prinsip motivasi yang dilaksanakan perkebunan terhadap perkebunan yaitu meningkatkan semangat kerja, kreatifitas, sekaligus dapat meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai apa yang menjadi harapan pimpinan perkebunan dan memajukan perkebunan nantinya.

Selain kompensasi non finansial PT. Mahato Inti Sawit (MIS) Rokan Hulu juga memberikan kompensasi finansial dalam bentuk pembelian tambahan(lembur), THR, bonus, BPJS, dan asuransi. Untuk melihat motivasi yang telah diberikan PT. Mahato Inti Sawit (MIS) Rokan Hulu kepada karyawan pada tahun 2016 s/d 2020 pada tabel dibawa ini.

Tabel 3
Kompensasi Finansial yang diberikan PT. Mahato Inti Sawit(MIS)Rokan Hulu Tahun 2016 s/d 2020

Tahun	Lembur	THR	Bonus	BPJS	Asuransi
2016	Rp.12.120/Jam	1 BLN/Gaji	Tidak Aada	Rp.38.760.000	Rp.25.660.000
2017	Rp.13.570/Jam	1 BLN/Gaji	2 Bulan Gaji	Rp.40.392.000	Rp.27.650.000
2018	Rp.14.770/Jam	1 BLN/Gaji	2 Bulan Gaji	Rp.47.520.000	Rp.38.876.000
2019	Rp.16.980/Jam	1 BLN/Gaji	2 Bulan Gaji	Rp.49.608.000	Rp.43.800.000
2020	Rp.19.500/Jam	1 BLN/Gaji	Tidak Ada	Rp.51.445.992	Rp.46.316.352

Sumber : PT. Mahato Inti Sawit (MIS) Rokan Hulu Tahun 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa motivasi yang diberikan oleh PT. Mahato Inti Sawit (MIS) Rokan Hulu kepada karyawan berupa pemberian uang, lembur, THR, bonus, BPJS dan asuransi. Jumlah uang lembur pada tahun 2016 sebesar Rp.12.120/jam, tahun 2017 naik menjadi Rp.13.570/jam, pada tahun 2018 naik menjadi Rp.14.770/jam, sedangkan pada tahun 2019 menjadi Rp.16.980/jam. Dan pada tahun 2020 naik menjadi Rp.19.500/jam.

Adapun pemberian THR diberikan setiap tahun ke 2 (dua) minggu menjelang hari raya idul fitri, THR diberikan kepada karyawan sebesar 1 (satu) bulan upah pada setiap tahunnya.

Sedangkan untuk bonus pada tahun 2016 dan tahun 2020 tidak diberikan dikarenakan tidak sampainya omset yang telah ditetapkan pertahunnya, pada tahun

2017,2018 dan tahun 2019 bonus yang diberikan sebanyak 2 bulan gaji.

Dari tabel diatas dapat dilihat juga bahwa tunjangan karyawan yang diberikan oleh perkebunan berupa jamsostek (BPJS) dan asuransi setiap tahunnya bervariasi, hal ini menunjukkan bahwa perkebunan memberikan motivasi dari segi materi. Sehingga diharapkan karyawan dapat termotivasi dengan pemberian hal ini.

Tabel 4
Target dan Realisasi Hasil Produksi Karyawan Pada PT.Mahato Inti Sawit Rokan Hulu Tahun 2016 s/d 2020

Tahun	Jumlah Kar yawan	Target Produksi (Ton/Tahun)	Realisasi Produksi (Ton/Tahun)	Persentase (%)
2016	146	167.791,91	160.518,75	95,67
2017	146	195.314,00	176.109,62	90,12
2018	146	188.610,85	165.399,12	87,69
2019	146	185.000,00	172.875,00	93,45
2020	145	170.487,00	150.496,89	88,27

Sumber : PT. Mahato Inti Sawit (MIS) Rokan Hulu 2022

Pada tabel diatas kita dapat melihat realisasi hasil produksi pada PT.Mahato Inti Sawit cenderung berflutuasi dari tahun ke tahun, tercatat pada tahun 2016 dan pada tahun 2016 dan 2017 target produksi belum terealisasi yaitu dengan masing- masing presentase 95,67% dan 90,12%. Pada tahun 2017 target produksi mengalami kenaikan dan terealisasi hanya sesuai 90,12% dari target yang direncanakan, kemudian pada tahun 2018 juga mengalami penurunan dan yang terealisasi sebesar 87,69%. Pada tahun 2019 dengan target produksi yang telah direncanakan, yang terealisasi hanya sebesar 93,45% dan pada tahun 2020, hasil produksi terealisasi belum melebihi target dari perusahaan dengan presentase sebesar 88,27%.

Dengan melihat table 1.4 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil realisasi produksi karyawan pada PT.Mahato Inti Sawit Rokan Hulu dalam lima tahun terakhir ini belum maksimal. Masih mengalami penurunan dalam pencapaian hasil realisasi produksi kerja karyawan. PT. Mahato Inti Sawit ini merupakan salah satu BUMN (Badan Usaha Milik Negara) dan ini membutuhkan perhatian yang sangat serius dari pemerintah demi melancarkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ada. Dengan adanya peningkatan produktivitas kerja yang dapat akan bisamembantu perkembangan negara kedepannya.

Dari hasil pengamatan atau observasi dilapangan, ditemukan sebagai permasalahan kepemimpinan pada PT. Mahato Inti Sawit (MIS), diantaranya:

- a. Pimpinan selalu tidak ada ditempat, sehingga komunikasi tidak terjalin

dengan baik serta jika ada urusan dengan pimpinan biasanya harus membuat skedul janji terlebih dahulu.

- b. Belum adanya ketegasan, perhatian pimpinan dalam menerapkan kebijakan yang dapat mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun.

- c. Pimpinan belum maksimal berkomunikasi terhadap karyawannya sehingga ide- ide dari karyawan tidak tersampaikan ke pimpinan. Perkembangan mental, semangat dan motivasi terhadap karyawan yang cenderung menurun mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan. Besar dampak yang ditimbulkan oleh penurunan produktivitas kerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi seorang pimpinan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Demikian halnya dengan PT. Mahato Inti Sawit, perlu memperhatikan segala permasalahan terutama mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga agar tidak terjadi hal-hal yang negatif.

Berdasarkan uraian fenomena yang penulis ungkapkan meelalui latar belakang permasalahan diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mahato Inti Sawit(MIS) Rokan Hulu”**

TINJAUAN PUSAKA

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dan pedoman bagi penulis untuk penelitian ini adalah sebagaimana dilakukan oleh Hari Sumando Simamora (2019) STIE-

Riau yang berjudul : *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Panen PT. Bank Panca Agro Lestari Kecamatan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu*. Penelitian dilaksanakan pada PT. Panca Agro Lestari Kecamatan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Dalam menganalisa data yang diperoleh dari objek penelitian menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif dengan jumlah responden, membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel kemudian dianalisa sesuai tujuan peneliti. Hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dilihat dari pengaruh anatar indikator motivasi kerja dengan indikator produktivitas kerja karyawan dengan diketahui R Square (R^2) sebesar 0,682 atau 68,2%. R Square ini digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen (motivasi kerja) terhadap variabel (produktivitas kerja). Kesimpulan yang bisa diambil adalah motivasi kerja memberi kontribusi terhadap perubahan-perubahan variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 68,2%. Sementara sisanya sebesar 31,8% (100% - 68,2%) dipengaruhi oleh faktor- faktor lain seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya. Diharapkan kepada PT. Panca Agro Lestari Kecamatan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu untuk kedepan lebih mampu memberi motivasi kerja yang baik terhadap karyawan panen PT. Panca Agro Lestari agar tercapai produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan.

Berikutnya di dalam skripsi penelitian yang dilakukan oleh Udin Wahrudin (2020) STEI AL AMAR yang berjudul : *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan (KP). Pamanukan*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Keberhasilan sebuah perusahaan PT. SINAR SOSRO Kantor Penjualan (KP) Pamanukan dalam aktivitas bisnisnya terlihat

dari tingkat produktivitasnya, untuk memaksimalkan produktivitas perlu ditunjang oleh motivasi yang kuat dari para pelakunya dan gaya kepemimpinan yang sesuai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. SINAR SOSRO Kantor Penjualan (KP) Pamanukan, yang berlokasi di Jl. Eyang Tirtapraja No. 51 Pamanukan Kabupaten Subang adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang minuman teh. PT. Sinar Sosro merupakan perusahaan minuman teh siap minum dalam kemasan botol yang pertama di Indonesia dan di dunia. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. SINAR SOSRO KP Pamanukan yaitu 41 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tehnik sensus. Digunakan tehnik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket (kuesioner) dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji statistik yaitu uji parsial dengan uji-t dan uji simultan dengan uji-F dengan tingkat signifikansi 5%. Selama periode pengamatan menunjukkan bahwa data penelitian bersifat valid dan serta tidak ditemukan variabel yang menyimpang dari asumsi klasik. Hal ini menunjukkan data yang tersedia telah memenuhi syarat menggunakan model persamaan regresi linier berganda. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 0,806 + 0,796X_1 + 0,157X_2 + \text{error}$. Uji parsial (uji-t) menunjukkan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung = 23,062 > t tabel = 2,025 dan taraf signifikan = 0,000 < 0,05, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung = 6,951 > t tabel = 2,025 dan taraf signifikan = 0,000 < 0,05. Berdasarkan Uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan,

variabel motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan dimana $F \text{ hitung} = 288,104 > t \text{ hitung} = 3,24$. Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 93,8% sedangkan sisanya sebesar 6,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Meindro Waskito (202) yang berjudul : *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Trimuri Karya Cipta*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Trimuri Karya Cipta. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala likert, dengan populasi sebanyak 50 karyawan bagian produksi sebagai sample jenuh yang digunakan. Pengujian instrumen kuisioner dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas dan disebarkan kembali untuk diolah dan dianalisis. Hasil penelitian disini dengan uji hipotesis (uji t) menghasilkan $t \text{ hitung} = 3,476 > (\text{ lebih besar }) t \text{ tabel} = 2,011$ dan tingkat signifikan $0,001 < (\text{ lebih kecil }) 0,05$ yang diartikan bahwa H_0 ditolak H_a diterima maka kepemimpinan (X1) terdapat pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan bagian produksi pada PT. Trimuri Karya Cipta. Sedangkan uji hipotesis (uji t)) antara motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) menghasilkan $t \text{ hitung}$ sebesar $2,094 > (\text{ lebih besar }) t \text{ tabel} = 2,011$ dengan tingkat signifikan $0,042 < (\text{ lebih kecil }) 0,05$ yang diartikan bahwa H_0 ditolak H_a diterima maka motivasi kerja (X2) terdapat pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan bagian produksi pada PT. Trimuri Karya Cipta.

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Di dalam membicarakan masalah motivasi memang tidak bisa lepas dari persoalan mengenai tujuan, kebutuhan dan rangsangan (insentif). Ketiga hal itu

Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)
Volume 14, Nomor 1, 27 Maret 2023

sesungguhnya merupakan nilai-nilai yang diinginkan oleh setiap orang. Dengan jalan memotivasi karyawan dapat ditimbulkan atau ditingkatkan untuk dapat mendorong agar para karyawan bekerja lebih semangat dan bergairah sehingga prestasi kerja mereka meningkat.

Menurut Hasibuan, (2017). Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan sebagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial, dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.

Motivasi menurut Mangkunegara, (2017). Merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Andrew, (2017). Motivasi adalah tantangan utama yang sudah ada sejak didalam tugas manajer. Motivasi mengacu pada perilaku actual, bukan janji-janji atau gombal, orang mudah terlena oleh perkataan seseorang anggota atau kelompok yang lebih mendeskripsikan bagaimana dirinya ingin menjadi lebih unggul dengan menggunakan kalimat-kalimat yang berbunga-bunga. Motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut.

Menurut Rivai, (2016). Mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hasil yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi secara singkat dapat diartikan proses menggerakkan manusia, dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu sebagaimana yang

diharapkan oleh penggeraknya atau yang mengarahkannya. Pengertian motivasi menurut Beredoom dan Gary A. Stainer yang dikutip Juwono (1985) pada buku manajemen sumber daya manusia Fathoni, (2016). mengemukakan motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangiketidakseimbangan.

Menurut Moenir, (2016). Jika ditinjau dari perannya dalam organisasi motivasi di bagi menjadi dua:

- 1) Motivasi positif yaitu motivasi yang menimbulkan harapan yang sifatnya menguntungkan bagi pegawai misalnya dengan menjanjikan akan memberikan penghargaan di kemudian hari apabila pekerjaan sesuai dengan hasil yang ingin dicapai.
- 2) Motivasi negatif yaitu motivasi yang menimbulkan rasa takut oleh pegawai misalnya dengan memberikan ancaman kepada pegawai.

b. Jenis motivasi

Seseorang pemimpin dalam memotivasi bawahan menggunakan jenis motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapi saat itu. Pemimpin juga harus mampu.

Menurut Hasibuan, (2017). Menyatakan bahwa ada dua jenis motivasi sebagai berikut:

- 1) Motivasi Positif (Insentif Positif) Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negative Motivasi negatif maksudnya manajer maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman.

c. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan, (2017). Ada sebelas tujuan dari pemberian motivasi yaitu:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan

- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan organisasi
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensikaryawan
- 6) Mengefektifkan karyawan
- 7) Menciptakan hubungan dan suasana kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya
- 11) Meningkatkan efesinsi penggunaan alat-alat dan bahan baku

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor motivasi yaitu:

- 1) Faktor individual, yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitudes), dan kemampuan-kemampuan (abilities).
- 2) Faktor organisasional, yang tergolong pada faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran gaji (pay), keamanan pekerjaan (job security), sesama pekerja (co-workers), pengawasan (supervision), Pujian (praise), dan pekerjaan itu sendiri (job itself).

e. Indikator Motivasi

Menurut Gitosudarmo (dalam Udin Wahrudin 2020). Motivasi dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam, yaitu:

- 1) Indikator motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik. Imbalan tersebut sering disebut insentif, banyak macam insentif pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau

peraturan perundang-undang dan dibayarkan atas dasar kerja. Ada pun dimensi motivasi finansial adalah gaji, bonus, program proteksi (asuransi tenaga kerja), asuransi kesehatan, dan tunjangan pension atau pesangon.

- 2) Indikator motivasi non finansial, suatu motif yang menimbulkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang berhubungan dengan keadaan lingkungan yang baik, peralatan kerja yang memuaskan adanya hubungan yang baik antara sesama karyawan dan kepemimpinan yang baik dari perusahaan. Adapun dimensi motivasi non finansial adalah kepercayaan, mendapat promosi, kenyamanan, beribadah, tantangan, fasilitas, dan mengembangkan pekerjaan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dalam organisasi mempunyai kedudukan strategis, karena merupakan sentral bagi seluruh kegiatan organisasi. Kepemimpinan multak diperlukan dimna terjadi hubungan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kenyataannya kepemimpinan dapat mempengaruhi moral kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi organisasi. Kepemimpinan juga memainkan peran kritis dalam membantu kelompok atau perorangan untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Terry, (2011). Mengemukakan ada enam tipe kepemimpinan yaitu :

- 1) Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*). Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul pribadi yang intim.
- 2) Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non Personal leadership*). Dalam tipe ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan danbawahan tidak timbul kontak pribadi.
- 3) Kepemimpinan Otoriter (*Authoriterian leadership*). Dalam tipe ini pimpinan memerlukan bawahnya secara sewenang-wenangnya karena menganggap diri orang yang paling

berkuasa, bawahnya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaanya bukan karena ikhlas melainkan karena takut.

- 4) Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal leadership*). Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengabil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada bapak pimpinan untuk menyelesaikan.
- 5) Kepemimpinan Demokratis (*Democrastie leadership*). Dalam tipe ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sukar.
- 6) Kepemimpinan bakat (*Indigenious leadership*). Dalam tipe ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karna mempunyai bakat untuk itu, sehingga bawahannya senang mengikutinya. Tipe disebut bawaan sejak lahir.

b. Ciri-ciri kepemimpinan

Yang dikutip oleh Sihotang, (2018), menyebutkan ciri-ciri dan syarat- syarat kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan yang umum yang luas
Memiliki pengetahuan yang luas baik yang didapat secara formal maupun secara nonformal.
- 2) Kemampuan analisis
Pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah- langkah dalam pencapaian tujuan.
- 3) Keterrampilan berkomunikasi
Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam pencapaian tujuan.
- 4) Rasionalisme dan objektivitas
Pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendaknya bersifat objektif.
- 5) Programatis
Pimpinan dalam menyusun langkah- langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.
- 6) Kesederhanaan
Pimpinan hendaknya mampu membe-

rikan contoh dengan kesederhanaan terhadap para karyawan agar tidak terlalu royal.

- 7) Keberanian mengambil keputusan
Dalam pelaksanaan pengambil keputusan pimpinan berani mengambil resiko.
- 8) Kemampuan mendengar saran-saran
Pimpinan yang demokratis harus mau mendengar bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.
- 9) Adaptabilitas dan fleksibilitas
Seorang pemimpin harus bisa beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
- 10) Ketegasan dalam bertindak
Seorang pimpinan dalam mengambil keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh para bawahannya.

Menurut Husein, (2018). Kepemimpinan yang tergantung pada landasan manajerial yang kokoh. Terdapat lima landasan kepemimpinan yang kokoh, yaitu cara berkomunikasi, cara memberikan motivasi, kemampuan memimpin, kemampuan mengambil keputusan, dan kekuasaan yang positif. Agar pimpinan dapat menjalankan perannya, hendak ia memiliki sarana, misalnya kewenangan formal, pengetahuan yang dapat terus ditingkatkan, hak untuk mengganjar dan menghukum karyawan bawahannya.

c. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi, (2018). secara operasional, dapat dibedakan 5 fungsi pokok kepemimpinan yaitu:

- 1) Fungsi Intruksi
Fungsi ini bersifat satu arah. Pimpinan sebagai komunikator, yang mengarahkan dan menentukan bagaimana, apa dan dimanaperintah dikerjakan. Dengan kemampuan menggerakkan, dan memotivasi orang lain agar melaksanakan perintahnya.
- 2) Fungsi Konsultasi
Fungsi ini bersifat dua arah. Tahap pertama usaha menetapkan keputusan, berkonsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan

menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

- 3) Fungsi Delegasi
Fungsi ini dilaksanakan untuk memberi pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan. Pada dasarnya fungsi ini adalah kepercayaan.
- 4) Fungsi Partisipasi
Menjalankan fungsi ini pimpinan berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya. Bukan berarti bebas berbuat semuanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencapuri atau mengambil tugas pokok orang lain.
- 5) Fungsi Pengendalian
Fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam kondisi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi ini diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Menurut Suwanto, (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah:

- 1) Faktor genetik
Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pimpinan karena latar belakang keturunannya.
- 2) Faktor sosial
Faktor ini pada hakikatnya semua sama dan bisa menjadi pimpinan. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seseorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.
- 3) Faktor bakat
Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pimpinan yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

e. Indikator-indikator Kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi Meindro Waksiko (2021;176). Ada 5 dimensi dan 12 indikator yang terdapat dalam kepemimpinan

yaitu:

- 1) Kemampuan untuk membina kerjasama hubungan baik
 - a) Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.
 - b) Kemampuan seorang pimpinan dalam memotivasi bawahannya.
- 2) Kemampuan yang efektivitas
 - a) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - b) Menyelesaikan tugas tepat waktu
 - c) Hadir tepat waktu dan tidak terlambat
- 3) Kepemimpinan yang partisipatif
 - a) Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - b) Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
 - c) Mampu dalam meneliti masalah.
- 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.

3. Produktivitas Kerja Karyawan

a. Pengertian produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut Sutrisno, (2017).

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Dalam hal ini produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua ini sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Hasibuan, (2018). Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Artinya, produktivitas tenaga kerja menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Menurut Fahmi, (2012). Untuk menghitung total produktivitas kita dapat menggunakan rumus dibawah ini:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Sumber daya digunakan}} \times 100$$

b. Penentuan Produktivitas Kerja

Menurut Siagian, (2017). Upaya peningkatan produktivitas kerja seyogianya tidak di pandang hanya sebagai hal yang bersifat teknis. Segi-segi lain yang bahkan dapat berperan sebagai faktor penentu keberhasilan upaya tersebut antara lain sebagai berikut:

- 1) Tujuan organisasi. Kearah mana organisasi akan di bawa dan memahami secara hakiki oleh seluruh anggota organisasi untuk pencapaian tujuan dan bersedia terlibat membuat komitmen yang lebih besar ke arah keberhasilan organisasi, termasuk didalamnya peningkatan produktivitas kerja.
- 2) Perumusan visi dan misi harus mempunyai keterkaitan kuat dan relevansi yang tinggi dengan tujuan yang ingin di capai.
- 3) Penentuan Strategi Organisasi. Dalam suatu organisasi bisnis misalnya, harus di rumuskan dan ditetapkan strategi fungsional

bagi semua komponen organisasi seperti diuraikan sebagai berikut.

- a) Strategi di bidang produksi.
- b) Strategi di bidang pemasaran.
- c) Strategi promosi.
- d) Strategi bidang keuangan.
- e) Strategi fungsional lainnya yang di perlukan.
- f) Strategi di bidang sumber daya manusia.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwatno, (2017). faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal sebagai berikut :

- 1) Faktor Internal
 - a) Dari individu itu sendiri :
Komitmen, loyalitas, minat, motivasi, etos kerja, disiplin, latar belakang, keterampilan, kemampuan, kepribadian
 - b) Dari dalam organisasi : Visi, misi, dan tujuan, system dan praktek manajemen, Sumber daya kuantitas dan kualitas, ICT (Information and Communication Technologies), kepemimpinan, komunikasi, kebijakan organisasi, struktur dan desain pekerjaan, budaya kerja, K3
- 2) Faktor Eksternal
Kultur lingkungan, kebijakan pemerintah, pengaruh politis, dampak globalisasi, umpan balik masyarakat, kemitraan, dukungan stakeholder

d. Metode Untuk Meningkatkan Produktivitas

Menurut Sutrisno, (2017). Menyatakan Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor- faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi. Selanjutnya Sutrisno, (2017) menyebutkan bahwa yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara

eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekerjaan para anggota suatu organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian, (2017). adalah:

- 1) Perbaikan terus menerus
- 2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan
- 3) Pemberdayaan SDM

e. Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno dalam Maelani (2021; 180). Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

- 1) Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- 3) Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

4. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas

Menurut Hasibuan dan Gustian, (2015). Mengatakan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Karena kepemimpinan seorang atasan adalah sebuah instansi mampu mempengaruhi motivasi seseorang sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika pimpinan mampu mengarahkan dan membimbing para bawahannya maka karyawan akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga karyawan akan giat dalam bekerja. Sebaliknya jika pimpinan tidak mampu mengarahkan dan membimbing para bawahannya maka motivasi kerja yang dimiliki rendah sehingga para karyawan tidak rajin dan giat dalam bekerja akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan tidak baik, maka pemberian motivasi dan kepemimpinan kepada karyawan sangat penting bagi produktivitas kerjakaryawan.

Ishak dan Hendri, (2017). Menyatakan bahwa manfaat motivasi yang paling utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Dengan adanya motivasi diharapkan pekerja dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat.

Produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih dari seorang tenaga kerja. Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakanyang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan yang dihadapi oleh PT. perkebunan Mahato Inti Sawit Kabupaten Rokan Hulu, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagaiberikut:

- a) Diduga motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Mahato Inti Sawit (MIS) Rokan hulu.
- b) Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Mahato Inti Sawit (MIS)

Rokan Hulu.

- c) Diduga motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simulasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Mahato Inti Sawit (MIS) Rokan Hulu.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT. Mahato inti Sawit (MIS) Rokan Hulu. Jl. Mahato Kanan, Kecamatan Tambusai Utara, Kabupaten Rokan Hulu, Povinsi Riau, dengan Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 145 orang di tahun 2020. Setelah disederhanakan dengan rumus slovin maka jumlah sample penelitian ini adalah 59 orang responden.

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif dengan instrumen penelitian dalam bentuk kuisisioner yang menggunakan skala liker 1 sampai 5. Sebelum kuisisioner disebarkan dilakukan uji instrument yang meliputi uji validitas, reliabilitas. Selanjutnya juga dilakukan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heterkodisitas dan uji multikolinieritas. Kemudian dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F) dan Uji Koefisien Determinasi (*R Square*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Secara deskriptif, berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan Responden pada variabel motivasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,07 artinya jawaban responden terkait dengan kepemimpinan termasuk dalam katagori setuju. Dengan adanya motivasi didalam melaksanakan pekerjaan maka hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi dapat terbentuk dari adanya kesempatan didalam meningkatkan karir karyawan, adanya kebijakan yang baik bagi karyawan dalam pekerjaan serta terciptanya hubungan yang baik didalam organisasi.

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan Responden mengenai kepemimpinan dimana mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,04 dalam katagori baik. Kepemimpinan adalah Kepemimpinan sebagai konsep manajemen

dalam organisasi mempunyai kedudukan strategis, karena merupakan sentral bagi seluruh kegiatan organisasi. Kepemimpinan multak diperlukan dimna terjadi hubungan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kenyataanya kepemimpinan dapat mempengaruhi moral kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi organisasi. Kepemimpinan juga memainkan peran kritis dalam membantu kelompok atau perorangan untuk mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Hasil Uji validitas kuisioner pada tiga variable penelitian ini diperoleh bahwa semua pernyataan dalam kuisioner diperleh nilai R hitung > R Tabel (,2521) dengan demikian aka semua pernyataan dalam kuisioner penelitain iini dinyatakan sah dan valid. Adapun hasil uji Reliabilitas diperoleh bahwa instrument peneleeitian ketiga variable dinyatakan reliable dengan nilai *alpa cronbach's* > 0,60

Uji rehabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subjek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpa cronbach's* dengan nilai diatas 0.60. sebagaimana pada data table berikut :

1. Hasil Uji Intrumen Penelitian

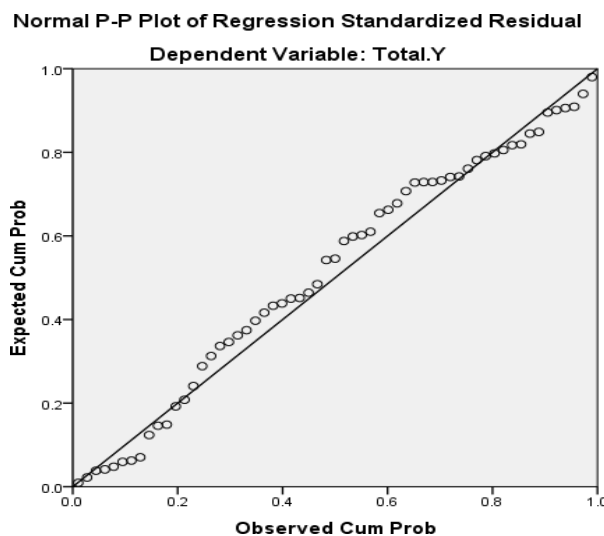
Tabel 5
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai	Keterangan
1	Motivasi	0,910	Reliabel
2	Kepemimpinan	0,831	Reliabel
3	Produktivitas	0,841	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2023

Selanjutnya hasil Uji normalitas instrumen variable dapat dilihat sebagaimana gambar berikut :

Gambar 1
Uji Normalitas Garis Plot



Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2022

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa data variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal, karena data-data yang telah dolah banyak menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut, ini berarti data yang telah dilakukan pengujian memiliki

distribusi normal dan dapat digunakan.

Pada Uji Multikolinieritas diperoleh bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan kepada model regresi yang berbentuk dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas

Tabel 6
Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	39.638	6.577		6.027	.000		
X1	.360	.078	.517	4.615	.000	.962	1.039
X2	-.141	.098	-.161	-1.438	.156	.962	1.039

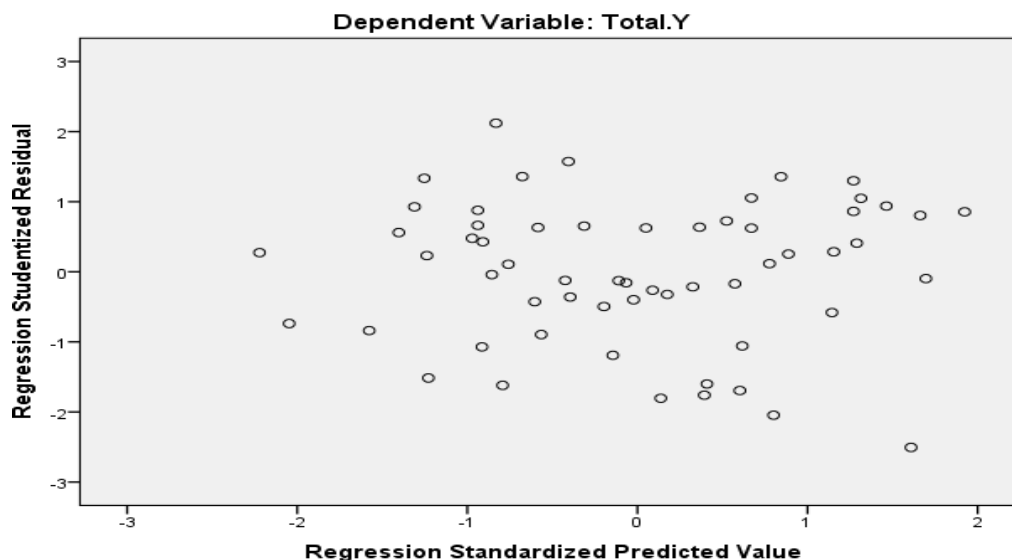
a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2022

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan metode analisis grafik yaitu

dilakukan dengan mengamati *scatterplot*.

Gambar 2
Uji Heteroskedestisitas
Scatterplot



Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2022

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu regression studentized residual. Oleh karena itu maka berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada moedel regresi yang berbentuk dinyatakan

tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

2. Hasil Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda digunakan untuk menggambarkan model hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikatnya. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept* nilai

koefisien regresi atau *slope* dan variabel bebasnya (Suliyanto:2011). Berdasarkan hasil

penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

Tabel 7
Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	39.638	6.577		6.027	.000		
X1	.360	.078	.517	4.615	.000	.962	1.039
X2	-.141	.098	-.161	-1.438	.156	.962	1.039

a. Dependent Variable: Total.Y
 Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2022

Berdasarkan tabel 5.49 tersebut dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 39,638 + 0,360X_1 + 0,141X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 39.638, artinya adalah apabila motivasi dan kepemimpinan bernilai (0), maka produktivitas karyawan sebesar 39.638.
- 2) Nilai koefisien regresi 0.360 menyatakan bahwa jika kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan, maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.360.
- 3) Nilai koefisien regresi -0,141

menyatakan bahwa jika kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan, maka produktivitas mengalami peningkatan sebesar- 0.141.

- 4) Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

b. Uji Secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan uji t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%.

Tabel 8
Uji T Hitung Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	39.638	6.577		6.027	.000		
X1	.360	.078	.517	4.615	.000	.962	1.039
X2	-.141	.098	-.161	-1.438	.156	.962	1.039

a. Dependent Variable: Total.Y
 Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, motivasi memiliki

pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (4.615) > t_{tabel} (1.67252) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0.00 masih berada dibawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

- 2) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, kepemimpinan

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (-1.438) < t_{tabel} (1.67252) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0.156 masih berada dibawah 0.05 maka hipotesis dalam penelitian ini ditolak, artinya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 9
Uji F HitungANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	605.242	2	302.621	13.475	.000 ^b
	Residual	1257.605	56	22.457		
	Total	1862.847	58			

- a. Dependent Variable: Total.Y
 - b. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1
- sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2022

Dari tabel diatas diketahui F hitung sebesar 13.475 dengan signifikansi 0.00. F tabel dapat diperoleh dari F tabel statistik sebesar 3.162. Dengan demikian diketahui F hitung (13.475) > F tabel (3.162) dengan Sig (0.00) < 0.05. Artinya secara simultan atau bersamaan motivasi kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinan merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergangungnya. Semakin tinggi koefisien determinan, semakin tinggi motivasi variabel bebas dalam menjalankan variabel perubahan pada variabel tergangungnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10
Koefisien Determinan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.570 ^a	.325	.301	4.739	1.670

- a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1
 - b. Dependent Variable: Total.Y
- Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai R sebesar 0.570 atau 5.0% berarti terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.301 atau 30,1% motivasi kerja dan kepemimpinan dapat mempengaruhi

produktivitas kerja karyawan sementara sisanya 69.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk digunakan dalam penelitian ini.

3. Pembahasan

Hasil penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mahato Inti Sawit (MIS) Rokan Hulu menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dengan persamaan regresinya $Y = 39.638 + 0.360 X_1 + 0.141 X_2$. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan, semakin baik motivasi kerja dan kepemimpinan maka Produktivitas juga semakin meningkat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diduga variabel motivasi (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mahato Inti Sawit (MIS) Rokan Hulu terbukti berpengaruh signifikan. Dimana motivasi memiliki nilai t_{hitung} (4.615) dan nilai t_{tabel} (1.67252) dan nilai signifikan 0.00 yang berada dibawah 0.05 dan kepemimpinan (X_2) memiliki nilai t_{hitung} (-1.438) dan nilai t_{tabel} (1.67252) dan nilai signifikan 0.156 yang berada dibawah 0.05.

Menurut Hasibuan dan Gustian, (2015). Mengatakan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Karna kepemimpinan seorang atasan adalah sebuah instansi mampu mempengaruhi motivasi seseorang sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika pimpinan mampu mengarahkan dan membimbing para bawahannya maka karyawan akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga karyawan akan giat dalam bekerja. Sebaliknya jika pimpinan tidak mampu mengarahkan dan membimbing para bawahannya maka motivasi kerja yang dimiliki rendah sehingga para karyawan tidak rajin dan giat dalam bekerja akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan tidak baik, maka pemberian motivasi dan kepemimpinan kepada karyawan sangat penting bagi produktivitas kerja karyawan.

Dapat yang terjadi apabila perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang melaksanakan tugasnya. Berdasarkan asumsi diatas bahwa dengan peran motivasi kerja terhadap produktivitas dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai

lingkungan kerjanya dan keuntungan yang didapat dalam suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat tahun ke tahun apabila motivasi ini terus dilakukan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian tersebut:

- Diperoleh nilai rata-rata dari variabel Motivasi Kerja sebesar 4.07 termasuk dalam kategori setuju sementara nilai rata-rata dari variabel Kepemimpinan sebesar 4.94 termasuk dalam katagori setuju dan nilai rata-rata dari variabel Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 4,14 termasuk dalam kategori setuju.
- Diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 39.638 + 0.360 X_1 + 0.14 X_2$. Artinya apabila variabel Motivasi Kerja bernilai 0 maka Produktivitas Kerja Karyawan bernilai positif yaitu sebesar 39.638 dan nilai koefisien variabel Motivasi Kerja sebesar 0.360. Sementara variabel kepemimpinan sebesar 0.141 artinya jika Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan mengalami kenaikan 1 satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 39.638 satuan.
- Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 4.615 > t_{tabel} 1.67252 dan nilai signifikan sebesar 0.00. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t_{hitung} -1.430 < t_{tabel} 1.67252 dan nilai signifikan yang di hasilkan sebesar 0.156.
- Dengan demikian diketahui F hitung 13.475 > F tabel 3.162 dengan nilai signifikan 0.00 < 0.005. Artinya secara simultan atau bersamaan motivasi kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sementara nilai Adjusted R Square sebesar 0.301 atau 30,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung.
- A.S. Moenir, 2010, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Askara, Jakarta.
- Agung Iskandar, 2010, *Meingkatkan Kreatifitas Pembelajaran Bagi Gur*, Bestari Buana Murni, Jakarta.
- Agus Eko Sujianto, 2018, *Aplikasi Statistik Dengan SPSS versi 23 PT. Prestasi Pustaka Karya*, Jakarta.
- Andrew Leigh, and Sara Mead, 2017, *Lifting teacher Performance Journal*.
- Anoraga. P, 2017, *Manajemen Bisnis*, Semarang, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Asdi Mahasatya, 2018, *Manajemen Sumber Daya Mnanusia*, Bumi Askara, Jakarta.
- _____, 2017, *Manajemen Stratejik*, Edisi ke-6, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana PerdanaMedia Group, Jakarta.
- Fathini, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Bandung.
- Gomez, F. Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayani S.P, 2017, *Manajemen Dasar, Pengertian,dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Manullang M Marihot AMH Manullang, 2008, *Manajemen Sumber Daya Personalia*, Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Ke (1- 4), PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2018, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta.
- Simanjuntak, Payman J, 2017, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2018, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Edisike-2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2011, *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, CV. Alfabert, Bandung.
- _____, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2018, *Metode Kuantitatif R dan D*, CV. Alfa Beta, Bandung.