

**PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.
SUPERINTENDING COMPANY OF INDONESIA
(SUCOFINDO) MAKASSAR**

SKRIPSI



**NURUL ATIKA USMAN
105721113420**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.
SUPERINTENDING COMPANY OF INDONESIA
(SUCOFINDO) MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

NURUL ATIKA USMAN
NIM: 105721113420

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirmu dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu

- Umar Bin Khattab -

Persembahan

Skripsi ini kupersembahkan dengan penuh rasa hormat dan cinta kepada kedua orang tuaku yang selalu mendukung dan mendoakanku, serta orang-orang terkasih, keluarga, dan sahabat yang telah memberikan semangat sepanjang perjalanan ini, dan almamater tempatku menimba ilmu dan menggapai mimpi.

Pesan Dan Kesan

Skripsi ini merupakan hasil kerja keras, ketekunan, dan dedikasi saya selama masa studi. Untuk teman-teman yang sedang menyelesaikan skripsi, tetaplah semangat dan jangan ragu meminta bantuan, setiap tantangan akan membawa kita lebih dekat ke tujuan.

Menulis skripsi ini adalah perjalanan yang penuh tantangan dan pembelajaran, yang mengajarkan saya tentang ketekunan, pentingnya dukungan dari orang-orang terdekat, dan nilai dari setiap pengalaman yang berharga.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. *Superintending Company Of Indonesia (Sucofindo) Makassar*

Nama Mahasiswa : Nurul Atika Usman

NIM : 105721113420

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 29 juni 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 01 Juli 2024

Menyetujui,

Pembimbing I,

Sitti Marhumi, S.E., M.M
NIDN. 0901126906

Pembimbing II,

Irwan Abdullah, S.Sos., M.M
NIDN. 0903117501

Mengetahui,



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM. 651 507

Ketua Program Studi Manajemen,

Nasrullah, SE., M.M
NBM. 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Nurul Atika Usman, Nim :105721113420, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0009/SK-Y/61201/091004/2024M, Tanggal 22 Dzulhijjah 1445 H/ 29 Juni 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Dzulhijjah 1445 H
01 Juli 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, SE., M. ACC
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Andi Mappatempo, S.E, M.M
2. Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M
3. Sitti Marhumi, S.E., M.M
4. Aulia, S. IP., M.Si.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM. 651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Atika Usman
Stambuk : 105721113420
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. *Superintending Company Of Indonesia* (Sucofindo) Makassar.

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 01 Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Nurul Atika Usman
NIM. 105721113420

Diketahui Oleh,

Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Andi Jam'an, SE.,M.Si
NBM. 651 507

Nasrullah, SE.,M.M
NBM. 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Atika Usman
NIM : 105721113420
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. *Superintending Company Of Indonesia* (Sucofindo) Makassar.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 01 Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Nurul Atika Usman
NIM. 105721113420

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada Hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa pula penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakalah penulis skripsi yang berjudul “Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. *Superintending Company Of* Indonesia (Sucofindo) Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Alm. Muh. Usman dan ibu Hasnia A Rasyid yang senantiasa memberikan harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, S.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Zalkha Soraya, S.E., M.M., selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Ibu Sitti Marhumi, S.E., M.M., selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
6. Bapak Irwan Abdullah, S.Sos., M.M., selaku pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

9. Pimpinan dan staff PT. SUCOFINDO Makassar yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan bersedia memberikan data-data terkait penelitian penulis.
10. Ibu Hasnia A Rasyid tercinta, Wanita terkuat dalam hidup penulis, pengorbanan, doa dan kasih sayang ibu yang tak ternilai telah mengantarkan penulis hingga ke tahap ini, terima kasih atas semua yang telah ibu berikan
11. Alm. bapak Muh. Usman tercinta, meskipun bapak telah tiada, penulis yakin bapak selalu melihat dan mendukung perjalanan penulis. Terima kasih atas bimbingan, didikan, dan kasih sayang bapak yang tak terhingga. Kenangan tentang bapak akan selalu penulis jaga dan akan penulis jadikan semangat untuk terus maju.
12. Kakak Sulastri tersayang, terima kasih atas kesabaran, bantuan, dan semua yang telah kakak lakukan selama proses perkuliahan. Penulis harap kakak bangga.
13. Sahabatku Yurni terima kasih atas kesabaran, dukungan, semangat, dan bantuannya selama masa perkuliahan. Semoga kita selalu bersama dalam meraih mimpi dan kesuksesan di masa depan
14. Terima kasih teruntuk saudara sahabat, teman-teman yang tidak bisa penulis tulis satu persatu yang telah memberikan motivasi, semangat dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
15. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas kuliah

16. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu menyelesaikan apa yang telah dimulai, dan tidak menyerah sampai akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fisabilillah Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 17 Mei 2024

Penulis

ABSTRAK

NURUL ATIKA USMAN. 2024. Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. *Superintending Company Of Indonesia (Sucofindo)* Makassar. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh: Sitti Marhumi dan Irwan Abdullah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Peran Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. *Superintending Company Of Indonesia (Sucofindo)* Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 128 orang, dengan menggunakan perhitungan slovin dengan tingkat error 1% didapat sampel penelitian sebanyak 56 orang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji determinasi (R^2), dan uji t (parsial) menggunakan perhitungan statistic melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 24.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel peran kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. ini berarti peran kepemimpinan berdampak positif, namun tidak cukup signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. ini berarti semakin tinggi motivasi, maka produktivitas karyawan semakin meningkat.

Kata Kunci: Peran Kepemimpinan, Motivasi, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

NURUL ATIKA USMAN. 2024. *The Influence of Leadership Roles and Motivation on Employee Productivity at PT. Superintending Company Of Indonesia (Sucofindo) Makassar. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Sitti Marhumi and Irwan Abdullah.*

The purpose of this research is to determine the influence of the role of leadership and motivation on employee productivity at PT. Superintending Company Of Indonesia (Sucofindo) Makassar. The population in this study was all 128 employees, using Slovin calculations with an error rate of 1%, a research sample of 56 people was obtained. The type of research used in this research is quantitative. The data collection method uses a questionnaire. The data analysis technique used is multiple regression analysis, determination test (R^2), and t test (partial) using statistical calculations via the application Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 24.

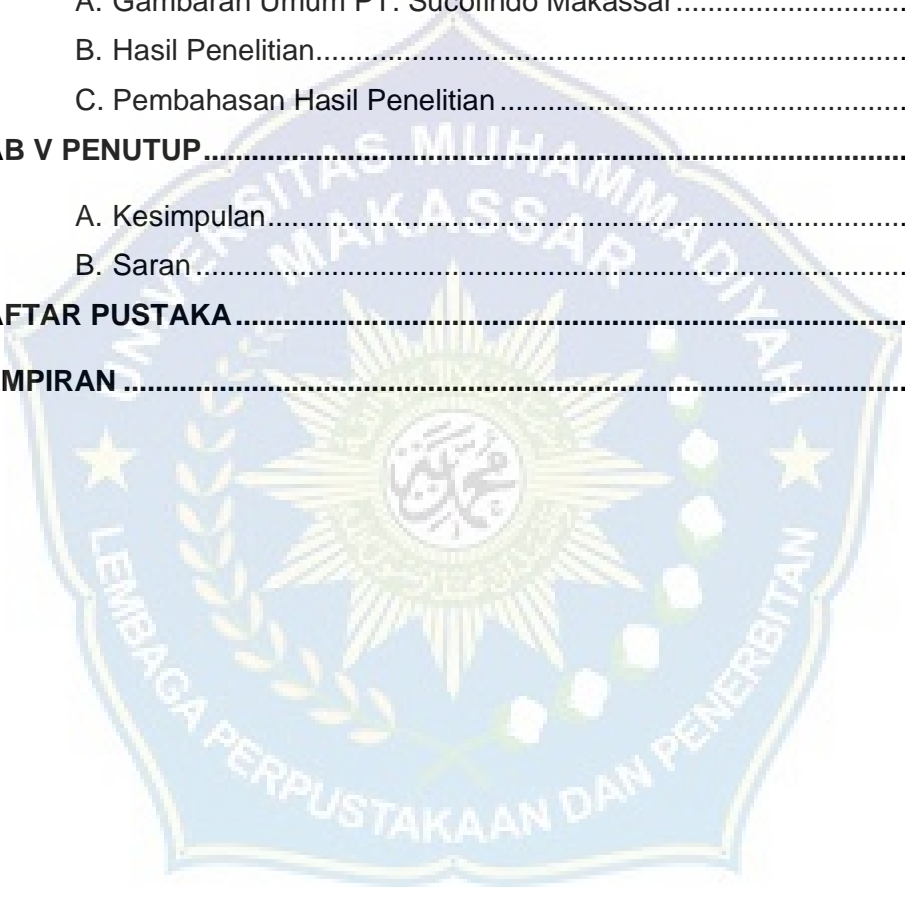
Based on the research that has been conducted, the results of this study indicate that the leadership role variable does not have a significant effect on employee productivity. This means that the leadership role has a positive impact, but is not significant enough in increasing employee productivity. Motivation has a positive and significant effect on employee productivity. This means that the higher the motivation, the more employee productivity will increase.

Keywords: Leadership Role, Motivation, Employee Productivity

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Teoris.....	7
B. Penelitian Terdahulu.....	16
C. Kerangka Pikir.....	19
D. Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	22

C. Jenis dan Sumber Data.....	22
D. Populasi dan Sampel	23
E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
F. Definisi Operasional Variabel.....	26
G. Metode Analisis Data	28
H. Uji Hipotesis	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Gambaran Umum PT. Sucofindo Makassar.....	32
B. Hasil Penelitian.....	38
C. Pembahasan Hasil Penelitian	51
BAB V PENUTUP	54
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN	59



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	20
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. SUCOFINDO Makassar	35
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas	47
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	48



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 3.2	Skala Likert.....	27
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	40
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Terkait Peran kepemimpinan.....	41
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terkait Motivasi.....	42
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terkait Produktivitas Karyawan.....	43
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 4.9	Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner.....	60
Lampiran 2	Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	66
Lampiran 3	Distribusi frekuensi	69
Lampiran 4	Analisis Regresi Dan Uji Asumsi	78
Lampiran 5	Persuratan	80
Lampiran 6	Dokumentasi Penyebaran Kuesioner.....	82
Lampiran 7	Hasil Turnitin.....	83



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pentingnya sumber daya manusia dalam menentukan kinerja Perusahaan di era globalisasi dan teknologi yang berkembang pesat saat ini tidak dapat disepelekan, keunggulan kompetitif perusahaan berasal dari SDM. Sumber daya manusia memiliki peran yang signifikan dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Semua aktivitas kerja sebagian digerakkan oleh karyawan.

Salah satu faktor pendukung terciptanya produktivitas tinggi yaitu peran pemimpin yang mampu menunjukkan kepemimpinannya secara profesional. Eksistensi pemimpin semakin penting ketika dihadapkan pada situasi dengan keragaman karakteristik dan kemampuan yang dimiliki anggota organisasi, namun masing-masing tetap dituntut untuk dapat berkontribusi secara optimal bagi organisasinya.

Menurut Northouse (2018), kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan pengaruh dari satu atau lebih individu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara bersama dalam situasi tertentu. Peran kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas karyawan di lingkungan kerja. Sementara motivasi yang tepat dapat menciptakan kegembiraan dan pengabdian dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi, membimbing, dan memberikan arahan yang jelas kepada karyawan untuk memenuhi tanggung jawab mereka. Kombinasi dari kedua elemen ini akan menghasilkan peningkatan produktivitas yang luar biasa.

Selain kepemimpinan, motivasi memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas karyawan. Motivasi karyawan berasal dari keinginan mereka untuk menyelesaikan tugas dan mencapai sesuatu untuk perusahaan. Program motivasi organisasi bertujuan untuk menanamkan prinsip kerja pada karyawannya dengan memanfaatkan seluruh kemampuan dan keterampilan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih berkomitmen dan antusias dalam menjalankan tugas mereka, yang berujung pada peningkatan kinerja dan produktivitas. Oleh karena itu, manajemen perlu memahami dan mengimplementasikan strategi motivasi yang efektif untuk memaksimalkan produktivitas karyawan.

Produktivitas pekerja secara keseluruhan meningkat ketika tanggung jawab kepemimpinan diintegrasikan. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan total sumber daya yang digunakan. Menurut Badriyah (2015), produktivitas merupakan ukuran seberapa baik pekerjaan menggunakan tenaga kerja dan energi untuk menghasilkan barang atau jasa dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dengan tetap mempertahankan kualitas produk. Produktivitas kerja yang optimal adalah komponen penting dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Suryani et al., 2020), dengan judul penelitian pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di PT. *Tuntex Garment Indonesia* menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT. *Tuntex Garment Indonesia*

Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang. Demikian pula penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Indosterling Capital Surabaya* bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan oleh (Junaedi, 2019).

PT. *Superintending Company Of Indonesia* (Sucofindo) sebagai perusahaan BUMN menawarkan jasanya, Sucofindo merupakan perusahaan inspeksi yang melakukan pengawasan, pengkajian, pengujian, dan pemeriksaan pada perusahaan kliennya untuk memastikan kualitas, keamanan, mutu, hingga lingkungan dari produk dan jasa perusahaan tersebut jasa yang ditawarkan Sucofindo melalui kantor ini adalah jasa sertifikasi, konsultasi, pelatihan, pengujian dan analisis, serta inspeksi dan audit, dalam sektor pertanian, kehutanan, pertambangan (Migas dan Nonmigas), konstruksi, industri pengolahan, kelautan, perikanan, pemerintah, transportasi, sistem informatika dan energi terbarukan. PT. Sucofindo juga menyediakan beragam layanan seperti *warehousing dan forwarding, analytical laboratories, industrial and marine engineering, fumigation, and industrial hygiene* (Sucofindo PT, 2023).

PT. *Superintending Company Of Indonesia* (Sucofindo) Makassar dipilih oleh penulis sebagai objek penelitian karena perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan terkemuka di bidang inspeksi dan pengujian di Indonesia, yang memiliki struktur organisasi dan jumlah karyawan yang cukup besar untuk dijadikan sampel penelitian. Selain itu, PT. Sucofindo Makassar juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga penelitian ini relevan dan diharapkan dapat memberikan kontribusi

nyata bagi perusahaan. Layanannya yang menjangkau berbagai industri menjadikannya istimewa PT. Sucofindo Makassar merupakan subjek penelitian yang menarik dalam hal ini karena cakupan industrinya yang luas yang memungkinkan penelitian untuk mengkaji berbagai peran kepemimpinan dan motivasi dalam berbagai lingkungan kerja.

Motivasi dan kepemimpinan adalah dua elemen yang tak terhindarkan dalam dunia perusahaan dan manajemen, penulis memilih peran mereka yang berbeda-beda dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan, menghasilkan keuntungan yang lebih besar, dan memastikan keberlanjutan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, termasuk peran kepemimpinan dan motivasi.

PT. Sucofindo Makassar, sebagai salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang inspeksi, pengujian, dan sertifikasi, juga menghadapi tantangan serupa. Meskipun telah menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan ini masih menemui beberapa kendala. Berdasarkan survei awal dan observasi internal, ditemukan bahwa produktivitas karyawan di PT. Sucofindo Makassar belum mencapai potensi maksimalnya. Beberapa karyawan mengungkapkan ketidakpuasan terhadap peran kepemimpinan yang diterapkan dan kurangnya motivasi dalam bekerja. Fenomena ini menunjukkan adanya hubungan yang erat antara kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas karyawan.

Hal tersebut mendorong peneliti untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan di PT. Sucofindo Makassar dipengaruhi oleh peran kepemimpinan dan motivasi. Berdasarkan latar belakang ini dan dengan mempertimbangkan pentingnya kedua variabel dalam manajemen sumber daya manusia, penelitian ini akan mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh peran kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Sucofindo Makassar.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah peran kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. *Superintending Company Of Indonesia* (Sucofindo) Makassar?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. *Superintending Company Of Indonesia* (Sucofindo) Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh peran kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT. *Superintending Company Of Indonesia* (Sucofindo) Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. *Superintending Company Of Indonesia* (Sucofindo) Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Menyumbangkan pemahaman baru tentang hubungan antara peran kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas karyawan.
- b. Sebagai bahan referensi dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mengoptimalkan peran kepemimpinan serta motivasi pada PT. *Superintending Company Of Indonesia* (Sucofindo) Makassar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teoris

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Tannady (2017), menyatakan bahwa sdm adalah proses pengelolaan sekelompok individu dalam suatu organisasi melalui berbagai strategi dan taktik, dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mewujudkan visi organisasi melalui sejumlah misi dan program kerja yang telah ditetapkan pimpinan. Manajemen Sumber Daya Manusia, menurut Hasibuan (2017) adalah cabang ilmu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi bisnis.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang fokus pada perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan sumber daya manusia di sebuah organisasi atau perusahaan.

2. Peran Kepemimpinan

a. Pengertian Peran Kepemimpinan

Menurut Soekanto (2010), peran merupakan bagian dinamis dari statusnya atau bagaimana seseorang memenuhi hak dan kewajibannya sehubungan dengan kedudukannya. Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan untuk bekerja sama secara harmonis, efisien, dan efektif guna mencapai produktivitas kerja sesuai target yang direncanakan (Arifin *et al.*, 2017).

Menurut kartono dalam (Isvandiari dan Idris, 2018), mendefinisikan kepemimpinan adalah sifat, rutinitas, tempramen, karakter, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan merupakan tugas dinamis untuk memotivasi, membimbing, dan mempengaruhi orang lain melalui sifat-sifat dan karakteristik yang membedakan seorang pemimpin.

Indikator kepemimpinan menurut kartono dalam (Isvandiari dan Idris, 2018) menyatakan sebagai berikut:

- 1) Sifat, adalah hal yang sangat berpengaruh dan membentuk peran kepemimpinan.
- 2) Kebiasaan, perbuatan yang dilakukan pemimpin yang menentukan pergerakan perilakunya.
- 3) Tempramen, ialah Tindakan seseorang dalam merespon perilaku orang lain.
- 4) Watak, hal ini dapat mempengaruhi keberanian, ketahanan, keyakinan sebagai seorang pemimpin.
- 5) Kepribadian, adalah karakter yang menentukan keberhasilan pemimpin.

b. Fungsi Kepemimpinan

Tugas pokok seorang pemimpin yaitu mengantarkan, mengelompokkan, memberi petunjuk, mendidik, membimbing, dan lain sebagainya agar para bawahan mengikuti jejak pemimpin mencapai

tujuan organisasi (Rojiati *et al.*, 2021). Diantara fungsi kepemimpinan antara lain:

1) Fungsi Perencanaan

Fungsi Perencanaan, Sebagai orang yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin harus membuat rencana yang terperinci baik untuk organisasi maupun untuk diri mereka sendiri.

2) Fungsi Memandang ke Depan

Seorang pemimpin yang tidak pernah berhenti melihat ke depan berarti akan mampu mendukung perkembangan masa depan dan selalu menyadari peluang yang ada. Hal ini memberikan jaminan bahwa proses kerja akan dapat berjalan ke arah yang dituju tanpa mengalami hambatan dan penyimpangan yang merugikan.

3) Fungsi Pengembangan Loyalitas

Pengembangan kesetiaan ini tidak saja di antara pengikut, tetapi juga diantara para eksekutif tingkat rendah dan menengah organisasi. Untuk mencapai kesetiaan ini, seorang pemimpin harus menunjukkan teladan baik melalui pikiran, perkataan, maupun tindakan sehari-hari kepada anak buahnya bahwa pemimpin sendiri tidak pernah goyah dalam kesetiaan.

4) Fungsi Pengawasan

Tanggung jawab pemimpin untuk senantiasa menilai kemampuan pelaksanaan rencana. Hambatan dengan cepat diidentifikasi dan diperbaiki dibawah pengawasan, sehingga semua operasi dapat dilanjutkan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan

5) Fungsi pengambilan Keputusan

Salah satu fungsi kepemimpinan yang paling sulit adalah membuat keputusan. Oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan. Bahkan beberapa pemimpin tidak memiliki keberanian untuk mengambil tindakan tegas. Proses pengambilan keputusan dapat dilakukan secara individu, kelompok tim atau panitia, dewan, komisi, referendum, mengajukan usul tertulis dan lain sebagainya.

6) Fungsi Memberi Motivasi

Seorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap anak buahnya. Karena mereka percaya bahwa pemimpin mereka menyadari dan menghargai usaha mereka, bawahan membutuhkan penghargaan, hadiah, pujian, atau ucapan terima kasih, maka pemimpin harus dapat mempengaruhi dan memotivasi karyawan mereka untuk bekerja keras dan berkinerja baik terhadap organisasi yang dipimpinnya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Mangkunegara (2014), motivasi adalah keadaan atau energi yang mendorong para pekerja yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2014), menjelaskan bahwa motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang membangkitkan kegairahan kerja seseorang supaya mereka mau bekerja sama, bekerja efektif serta terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Setiap tugas yang dilakukan

seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal yang memacu seseorang untuk bekerja dengan tekad dan semangat demi mencapai tujuan yang ditetapkan. Adapun indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

1) Kerja keras

ialah melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2) Orientasi masa depan

ialah menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi

ialah apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

ialah kepemimpinan yang ditunjukkan dengan fokus kepada pekerjaan serta tanggung jawab.

5) Usaha untuk maju

ialah melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

6) Ketekunan bekerja

ialah upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

7) Hubungan dengan rekan kerja

lalah memilih rekan kerja yang dapat diajak kerjasama untuk mencapai tujuan.

8) Pemanfaatan waktu

lalah keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

b. Metode Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2005), berikut merupakan metode motivasi yang dapat digunakan dalam pemberian motivasi kerja:

1) Motivasi Langsung

Setiap karyawan secara langsung di motivasi oleh organisasi atau perusahaan untuk memenuhi kebutuhan mereka dan merasa puas. Misalnya, pemberian penghargaan, insentif, dan sebagainya. Motivasi ini bertujuan untuk memberikan dorongan nyata dan jelas kepada karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

2) Motivasi Tidak Langsung

Motivasi yang diberikan berupa fasilitas yang mendukung dan mempermudah pekerjaan mereka. Misalnya, perlengkapan atau peralatan yang baik, area kerja yang terang dan nyaman, dan lain sebagainya. Motivasi ini bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.

4. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas secara tepat waktu, hemat biaya dan sesuai standar. Sehingga mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha, 2016).

Menurut Hanaysha (2016), salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk dapat menentukan produktif atau tidaknya suatu perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja yang tinggi, dapat menggambarkan tingkat keefektifan dan keefisienan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Sutrisno dalam (Purnami dan Utama, 2019), Produktivitas karyawan adalah kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja dan mencapai tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kesimpulan dari uraian diatas bahwa produktivitas adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, efisien dalam penggunaan sumber daya, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Indikator-indikator produktivitas karyawan menurut Sutrisno dalam (Purnami dan Utama, 2019) adalah

- 1) Kemampuan, indikator ini diukur melalui kemampuan karyawan bekerja secara profesional dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai Indikator yang diukur dari pendapat karyawan untuk secara konsisten meningkatkan hasil yang dicapai dibandingkan dengan hasil sebelumnya dan mampu menyelesaikan permasalahan di tempat kerja.
- 3) Semangat kerja, ukuran seberapa serius seorang pekerja mengerjakan pekerjaannya. Indikator ini diukur dari persepsi karyawan semangat dalam bekerja.
- 4) Pengembangan diri, berkaitan dengan peningkatan kualitas diri sendiri dikaitkan dengan pengembangan diri. Indikator ini diukur dari persepsi karyawan untuk meningkatkan kemampuan bekerja dan karyawan semangat dalam bekerja.
- 5) Mutu, indikator yang diukur dari persepsi karyawan terhadap hasil kerja yang memenuhi standar mutu yang telah ditentukan perusahaan. Indikator ini diukur dengan persepsi karyawan untuk memenuhi standar mutu dari perusahaan.
- 6) Efisiensi, berkaitan dengan hasil yang dicapai keseluruhan sumber daya yang digunakan. Indikator ini diukur dari kemampuan karyawan dalam melakukan tugas secara efektif dan sesuai dengan standar.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya.

Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas menurut Siagian dalam Sembiring (Sembiring, 2016) adalah:

- 1) Pendidikan
- 2) Pelatihan
- 3) Perjanjian kerja
- 4) Penilaian prestasi kerja
- 5) Sistem imbalan
- 6) Motivasi
- 7) Kepuasan kerja

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja harus diukur untuk mengetahui tingkat produktivitas setiap karyawan. Menurut Simamora (2014), ketetapan waktu, kualitas, dan jumlah hasil kerja merupakan faktor-faktor yang diperhitungkan dalam menghitung produktivitas kerja.

Pengukuran produktivitas kerja mempunyai peranan penting dalam menilai produktivitas karyawan dan menentukan tingkat produktivitas maksimum yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu, pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai panduan untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian sebelumnya maka penulis saat ini dapat terbantu dalam penulisan yang akan dihadapi. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti / Tahun penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Utari, D., dan Silitonga (2021)	Analisis pengaruh Insentif Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja dan Produktivitas Karyawan Di PT. Nipress Tbk.	Insentif (X1), Gaya kepemimpinan (X2), Motivasi (X3), Produktivitas (Y)	Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dianalisis dengan metode regresi linier berganda dengan alat bantu program statistik	Ketiga variabel, yaitu insentif, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, menunjukkan pengaruh positif yang signifikan apabila ketiga variabel tersebut bersinergi terhadap produktivitas karyawan di PT Nipress.
2	Sukardi (2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap produktivitas Karyawan Pada PT. Capital Life Indonesia Di Jakarta	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Produktivitas Karyawan (Y)	Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.	Hasil Penelitian Ini Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,590 + 0,388X1 + 0,440X2$. Kontribusi pengaruh sebesar 64,3%, uji hipotesis diperoleh $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $(57,677 > 2,750)$
3	Prianita <i>et al.</i> , (2021)	Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan	Peran Kepemimpinan (X1), Motivasi	Teknik analisis data yang digunakan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan dan motivasi kerja

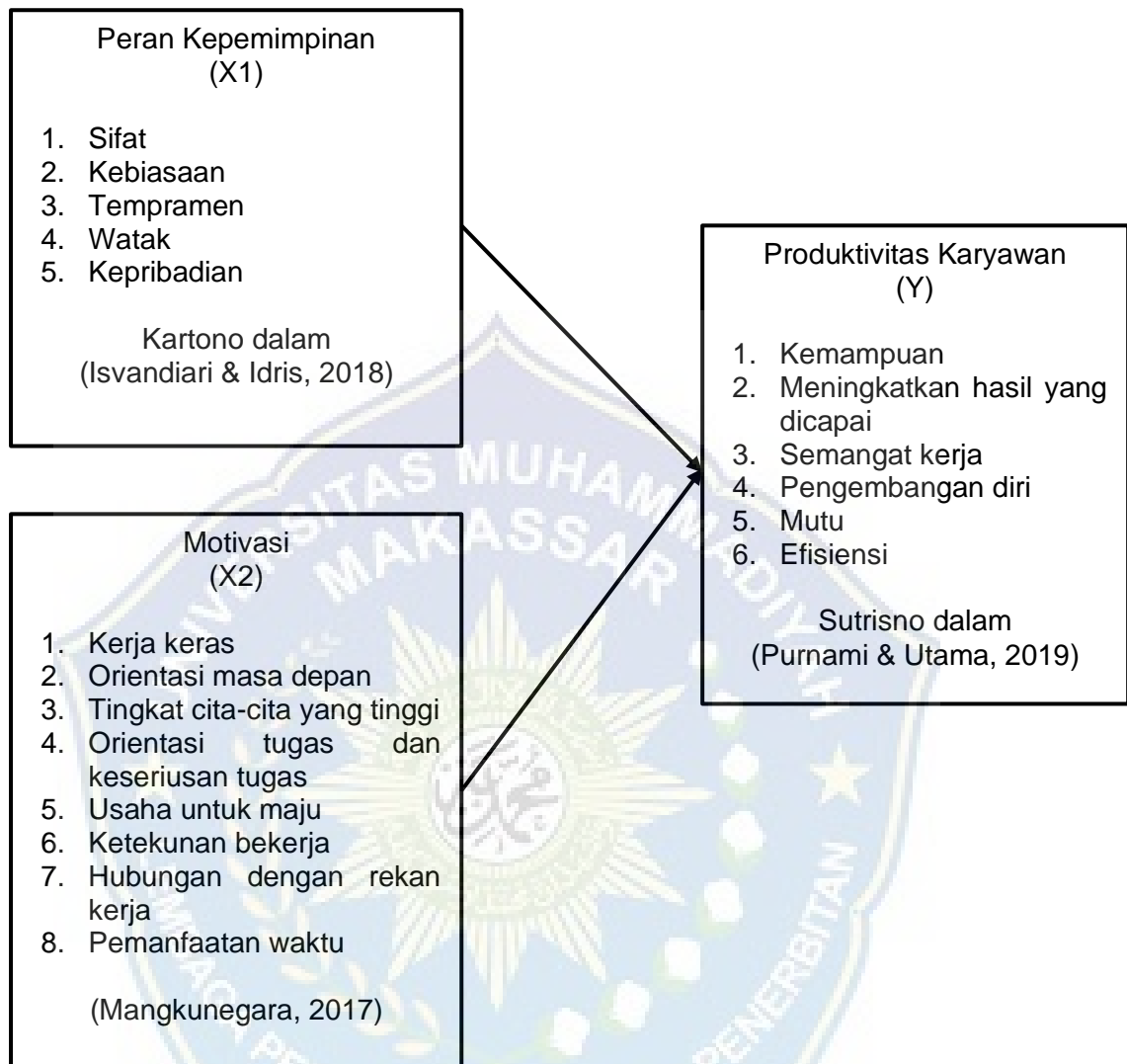
		Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang	Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	dalam penelitian ini adalah analisis jalur (Path Analysis), uji korelasi dan determinasi serta uji t dan uji F untuk menguji hipotesis	secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Liana (2020)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk cabang Palembang	Motivasi internal (X1), Motivasi External (X2), Produktivitas Kerja (Y)	Analisis regresi linear berganda. Uji statistik f-test dan uji statistik t-test. Uji validitas dan reliabilitas instrumen	Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, serta kedua variabel motivasi internal (X1) dan motivasi eksternal (X2) berhubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dan motivasi yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi eksternal.
5	Suryani <i>et al.</i> , (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Tuntex Garment Indonesia	Motivasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Produktivitas Kerja (Y)	Teknik analisis menggunakan uji korelasi parsial, analisis regresi berganda, koefisien determinasi serta uji hipotesis berupa uji t (parsial) dan uji F (simultan)	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang.

6	Arief, M. Y., dan Afifa, U (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Sukses Perkasa Jember	Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Intrinsik (X2), Motivasi Ekstrinsik (X3), Produktivitas Kerja (Y)	Analisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, uji dominan, dan koefisien determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi intrinsik (X2) dan motivasi ekstrinsik (X3) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Jember.
7	Sari (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan	Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t dan uji F dan koefisien determinasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.
8	Junaedi (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indosterling Capital Surabaya	Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS, PLS (Partial Least Square)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

9	Leiwakabessy, D. R (2018)	Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Tingkat Loyalitas Karyawan Pada PT. Wapoga Mutiara Industries Biak	Kepemimpinan (X1), Motivasi kerja (X2), Loyalitas (Y)	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis Regresi Berganda.	Hasil pengujian yang telah dilakukan, uji regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas yang diteliti (Motivasi Kerja dan Kepemimpinan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Tingkat Loyalitas Karyawan)
10	Siwi dan Sumampouw (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bintang Sewu Sejahtera Di Manado	Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2), Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan regresi linier berganda dan analisis korelasi linier berganda	Dari penelitian diperoleh hasil kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Pt. Bintang Sewu Sejahtera Di Manado.

C. Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini dibuat kerangka pemikiran untuk menggambarkan hubungan Peran Kepemimpinan Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk permasalahan yang dihadapi selama penelitian yang akan diuji kembali. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan belum berdasarkan pada bukti empiris, tetapi lebih pada teori yang relevan (Sugiyono, 2017). Berikut ini adalah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang berdasarkan pada rumusan masalah, kerangka teori, dan tujuan penelitian yang telah diberikan sebelumnya:

1. Diduga peran kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. *Superintending Company Of Indonesia* (Sucofindo) Makassar.
2. Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. *Superintending Company Of Indonesia* (Sucofindo) Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan berupa metode kuantitatif, menurut Indrawan dan Yuniawati (2016) pendekatan kuantitatif adalah cara pengumpulan data bersifat angka yang dipakai oleh peneliti. Data dalam bentuk angka-angka tersebut akan diolah dengan memakai formula statistik dari hasil operasionalisasi variabel yang berupa skala ukur tertentu yang telah ditentukan, misal skala interval, ordinal, nominal, bahkan rasio.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. *Superintending Company Of Indonesia* (SUCOFINDO) Makassar yang beralamat di Jl. Urip Sumoharjo No. 90A, Sinrijala, Kec. Panakkukang, Kota Makassar Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama dua bulan yaitu bulan Februari – April 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini menggunakan data kuantitatif, kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang banyak menggunakan angka dari proses pengumpulan, analisis, dan penampilan data. Dalam hal ini, peneliti menggunakan sumber data sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari sumbernya (Supriyanto dalam Maharani, 2019). Data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran kuesioner dan observasi secara langsung kepada pegawai di kantor PT. *Superintending Company Of Indonesia* (sucofindo) Makassar.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi serta sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain (Supriyanto dalam Maharani, 2019). Dalam hal ini data sekunder berupa jumlah karyawan, dan profil organisasi atau instansi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh kelompok yang diminati. Sebuah populasi adalah keseluruhan agregat elemen. populasi adalah sekelompok orang (lembaga, peristiwa, atau subjek studi lainnya) yang ingin dideskripsikan atau yang ingin digeneralisasikan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. *Superintending Company Of Indonesia* (Sucofindo) Makassar yang berjumlah 128 (seratus dua puluh delapan) karyawan.

2. Sampel

Menurut Supriyanto dan Maharani (2019) sampel adalah bagian dari sekelompok obyek atau subyek yang sedang diselidiki karena menunjukkan kualitas dan ciri-ciri tertentu. Sehingga sampel menjadi

bagian dari populasi. Peneliti dapat menggunakan sampel jika populasi terlalu besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh sampel.

Adapun penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk memperoleh jumlah sampel agar jumlahnya *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisir dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, tapi dapat dilakukan dengan rumus yang sederhana dan perhitungan yang sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : Jumlah responden

N : Ukuran populasi

e : *Margin error*

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *margin error* sebesar 0,01 (1%) dan jumlah populasinya sebanyak 128 karyawan. Maka, untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{128}{1 + 128(0.1)^2}$$

$$n = \frac{128}{1 + 1,28}$$

$$n = \frac{128}{2,28}$$

$$n = 56,14 , \mathbf{n = 56}$$

Berdasarkan perhitungan diatas. Maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi 56 responden dari jumlah populasi karyawan PT. *Superintending Company Of Indonesia* (Sucofindo) Makassar. Penentuan jumlah sampel ini diharapkan dapat mewakili seluruh populasi dengan akurasi yang memadai untuk memperoleh hasil penelitian yang valid.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode dalam pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini diantaranya adalah:

1. Observasi

Observasi adalah proses sistematis untuk mengamati dan pencatatan langsung terhadap suatu peristiwa, perilaku, objek, atau fenomena tertentu tanpa mengubah atau memanipulasinya. Tujuan utamanya adalah untuk memperoleh pemahaman yang akurat tentang hal yang diamati melalui penggunaan indra atau alat-alat ukur yang relevan.

2. Kuesioner/Angket

kuesioner merupakan suatu Teknik pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Kuesioner adalah alat yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden tentang topik atau masalah tertentu dengan mengajukan pertanyaan yang telah disusun secara sistematis untuk mendapatkan ide, persepsi, atau informasi dari responden.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses untuk mengumpulkan, mencatat, atau merekam informasi, fakta, atau hal-hal penting dalam bentuk tertulis, visual, atau elektronik. Hal ini dapat mencakup segala hal, mulai dari membuat catatan hingga membuat laporan, mengumpulkan foto atau video, dan membuat pedoman atau arahan. Tujuan dari dokumentasi adalah untuk menyimpan informasi yang penting atau terkait sehingga dapat diingat, diambil, atau digunakan di kemudian hari.

F. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel yaitu proses menjelaskan cara spesifik untuk mengukur atau mengamati suatu variabel dalam penelitian. Operasional variabel dalam penelitian ini diuraikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Sumber / Definisi	Indikator
Peran Kepemimpinan (X1)	Peran Kepemimpinan merupakan tugas dinamis untuk memotivasi, membimbing, dan mempengaruhi orang lain melalui sifat-sifat dan karakteristik yang membedakan seorang pemimpin.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Tempramen 4. Watak 5. Kepribadian <p>Kartono dalam (Isvandiari & Idris, 2018)</p>
Motivasi (X2)	Motivasi adalah dorongan internal yang memacu seseorang untuk bekerja dengan tekad dan semangat demi mencapai tujuan yang ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

		5. Usaha untuk maju 6. Ketekunan bekerja 7. Hubungan dengan rekan kerja 8. Pemanfaatan waktu Mangkunegara, 2017
Produktivitas Kerja (Y)	produktivitas adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, efisien dalam penggunaan sumber daya, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi Sutrisno dalam (Purnami & Utama, 2019)

Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang atau fenomena sosial dalam pengukuran setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dalam skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2018) statistik deskriptif merupakan teknik analisis yang menggunakan atau mendeskripsikan data penelitian melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), standar deviasi, sum, range, kurtosis, dan kemencengan distribusi.

2. Uji Kualitas Data

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam rangka menghasilkan data yang relevan menentukan kualitas penelitian. Uji yang digunakan untuk memeriksa kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Proses untuk mengetahui seberapa baik sebuah alat ukur atau tes menangkap apa yang ingin diukur dikenal sebagai uji validitas.

Tujuan dari uji validitas dalam penelitian ini adalah untuk menilai sejauh mana jawaban kuesioner responden benar-benar dapat diterima atau sesuai untuk digunakan dalam penelitian yang sedang berlangsung.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas membantu dalam menentukan apakah kuesioner dapat diulang dan menghasilkan data yang dapat diandalkan. Uji ini membantu dalam menilai ketergantungan alat saat mengukur variabel yang sama dengan beberapa responden atau pada periode yang berbeda.

Menurut Ghozali (2018) kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban seorang responden mengenai pernyataan yang diberikan stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Tidak hanya itu, suatu penelitian juga dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ dan apabila nilai Cronbach Alpha's $< 0,60$ penelitian tersebut dianggap kurang reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah populasi yang diwakili oleh data yang dikumpulkan atau apakah data itu sendiri memiliki distribusi normal. Jika nilai sig Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ dapat dinyatakan bahwa residual menyebar normal dan jika nilai sig $< 0,05$ dapat dinyatakan bahwa residual menyebar tidak normal (Nazaruddin & Basuki, 2015).

b. Uji Heteroskedastisitas

Ketika membandingkan varianS dari residual antara dua pengamatan dalam sebuah model regresi, uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan (Ghozali, 2018).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menilai apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah model yang dirancang untuk melakukan analisis regresi linier berganda:

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

Dimana:

Y : Produktivitas Karyawan

a : Konstanta

b_1 dan b_2 : Koefisien Regresi Variabel Independen

X_1 : Peran Kepemimpinan

X_2 : Motivasi

H. Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) mengukur seberapa besar variabel independen (X) dapat menjelaskan variasi variabel dependen (Y), diungkapkan dalam persentase (%) untuk menunjukkan seberapa besar hubungan tersebut. Nilai yang rendah mengindikasikan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya. Nilai R^2 memiliki rentang antara 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan data, sedangkan semakin mendekati 0, semakin kurang kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji regresi parsial bertujuan untuk menilai apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Proses pengujian ini melibatkan perbandingan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% (α). Jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, variabel tersebut dianggap memiliki pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel, variabel tersebut dianggap tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

- a. Jika nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut.
- b. Jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ditolak, menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut.

3. Uji F (Uji Model)

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat apakah model regresi yang dibangun menggambarkan fakta atau dapat digeneralisasikan ditempat penelitian. Model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Analisis uji F dilakukan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} namun sebelum membandingkan nilai tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. *Superintending Company Of* Indonesia selanjutnya disebut dengan Sucofindo Merupakan Badan Usaha Milik Negara yang dibangun antara pemerintah Republik Indonesia dengan SGS (*Societe Generale de Surveillance*), perusahaan inspeksi terbesar di dunia yang berpusat di Jenewa, Swiss.

Berdiri pada tanggal 22 Oktober 1956 berdasarkan Akta Notaris Johan Arifin Lumban Tobing Sutan Arifin Nomor 42, awalnya PT. *Superintending Company Of* Indonesia hanya berfokus pada layanan jasa pemeriksaan dan pengawasan di bidang perdagangan, terutama komoditas pertanian, serta membantu pemerintah dalam menjamin kelancaran arus barang dan pengamanan devisa negara dalam perdagangan ekspor impor. Seiring dengan perkembangan kebutuhan dunia usaha, PT. *Superintending Company Of* Indonesia melakukan Langkah kreatif dan inovatif serta menawarkan jasa-jasa terkait lainnya.

Komposisi kepemilikan saham PT. *Superintending Company Of* Indonesia seringkali mengalami perubahan. Tahun 1961, komposisinya berubah menjadi 20% SGS dan 80% pemerintah Indonesia, kemudian berubah menjadi 5% SGS dan 95% pemerintah Indonesia hingga saat ini. Berbagai layanan baru pun ditawarkan oleh PT. *Superintending Company Of* Indonesia, seperti *warehousing and forwarding, analytical laboratories, industrial and marine engineering, and fumigation and industrial hygiene,*

keanekaragaman jenis jasa PT. *Superintending Company Of Indonesia* dikemas secara terpadu, didukung oleh tenaga profesional yang ahli dibidangnya, kemitraan usaha strategis dengan beberapa institusi internasional serta jaringan kerja laboratorium, cabang dan titik layanan yang tersebar di berbagai kota di Indonesia telah memberikan nilai tambah terhadap layanan yang diberikan oleh PT. *Superintending Company Of Indonesia*.

PT. *Superintending Company Of Indonesia* telah mengembangkan jasa di bidang usaha inspeksi dan audit, pengujian dan analisis, sertifikasi, konsultasi, dan pelatihan dalam bidang pertanian, kehutanan, pertambangan (Migas dan Nonmigas), Konstruksi, industri pengolahan, kelautan, perikanan, pemerintah, transportasi, sistem informatika dan energi terbarukan. Kompetensi dan pengalaman PT. *Superintending Company Of Indonesia* tak perlu diragukan lagi. Tahun 2017, dengan didukung oleh budaya kerja yang tinggi, peningkatan kompetensi melalui *knowledge management* dan pengembangan jasa yang inovatif, diharapkan dapat mengembangkan bisnis yang berorientasi kelas dunia. Dengan perjalanan Panjang yang telah dilalui, PT. *Superintending Company Of Indonesia* melalui visi dan misi bertekad untuk terus menjadi perusahaan inspeksi terdepan dan terbesar di Indonesia.

2. Visi Dan Misi Perusahaan

1) Visi

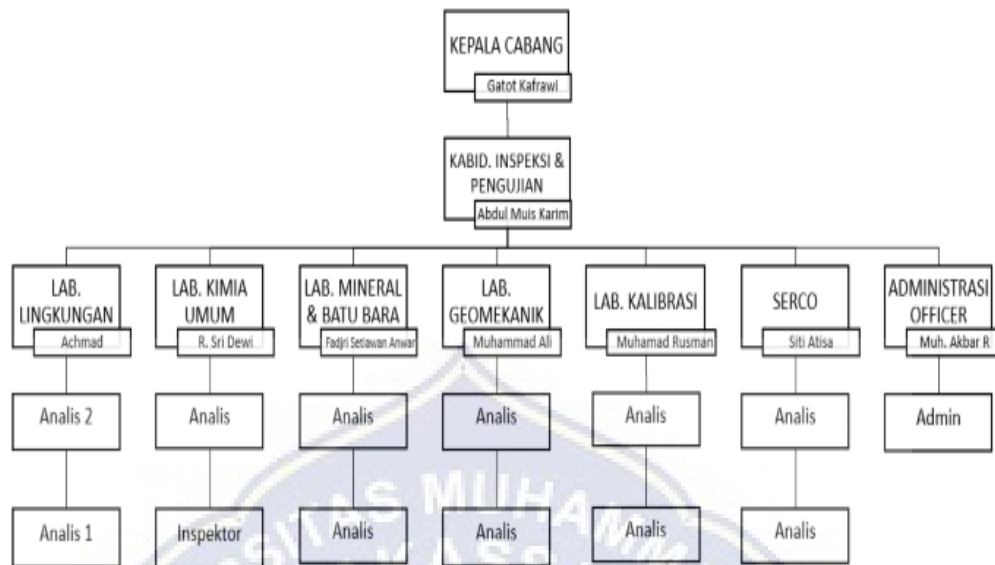
Menjadikan perusahaan kelas dunia yang kompetitif, andal dan terpercaya di bidang inspeksi, pengujian, sertifikasi, konsultasi dan pelatihan.

2) Misi

Menciptakan nilai ekonomi kepada para pemangku kepentingan terutama pelanggan, pemegang saham dan pegawai melalui layanan inspeksi, pengujian, sertifikasi, konsultasi serta jasa terkait lainnya untuk menjamin kepastian berusaha.

3. Struktur Organisasi

Struktur umum organisasi adalah suatu susunan atau gambaran yang memperjelas posisi atau kedudukan seseorang dalam sebuah organisasi sehingga tugas dan fungsi dapat dilaksanakan dengan baik. Pada sebuah organisasi diperlukan struktur guna memperjelas sebuah tanggung jawab pegawai/karyawan, dan juga membantu atasan atau pimpinan dalam pengawasan kerja dari pegawai/karyawan. Uraian struktur organisasi pada PT. *Superintending Company Of Indonesia* bidang inspeksi dan pengujian terlihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: PT. SUCOFINDO Makassar Tahun 2024

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sucofindo Makassar

4. Tugas Pokok

Berdasarkan struktur organisasi tersebut, maka uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian, yaitu:

a. Kepala Cabang

- 1) Memimpin perusahaan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari secara operasional
- 2) Melaksanakan program perusahaan secara terpadu
- 3) Mempunyai wewenang dalam mengambil keputusan sesuai batasan
- 4) Menandatangani surat-surat sesuai dengan wewenang
- 5) Menandatangani bukti penerimaan kas atau bank sesuai pendelegasian wewenangnya

6) Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta terhadap tugas masing-masing bagian dan bertanggung jawab kepada pemimpin perusahaan.

b. Kepala Bidang Inspeksi dan Pengujian

- 1) Melakukan pengawasan operasional terhadap mutu pekerjaan
- 2) Mengatur tugas-tugas setiap koordinator bidangnya masing-masing
- 3) Melakukan pengawasan hasil pengujian seperti sertifikat.

PT *Superintending Company Of Indonesia* yaitu merupakan lembaga sertifikasi dengan cakupan sertifikasi yang luas dan memperoleh akreditasi secara nasional, serta membantu perusahaan untuk membuktikan komitmennya terhadap mutu produk, persyaratan lingkungan, keselamatan dan industri kerja, tanggung jawab sosial serta ketentuan nasional dan internasional.

a. Sertifikat

Saat ini industri manajemen sedang berkembang dalam banyak aspek kegiatan perusahaan seperti lingkungan, keselamatan dan Kesehatan kerja, keamanan pangan, keamanan 36ndust informasi serta mutu produk.

b. Inspeksi dan Audit

Melalui jasa inspeksi dan audit yang independen kami membantu perusahaan memastikan bahwa produk, jasa, peralatan dan fasilitas yang dimiliki memenuhi persyaratan, standar, dan peraturan baik nasional maupun internasional.

c. Konsultasi

Jasa konsultasi akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kemampuan dan menjawab tantangan di bidang mutu, lingkungan, K3, dan produktivitas.

d. Pelatihan

PT *Superintending Company Of Indonesia* menyediakan jasa pelatihan dalam bidang industri manajemen mutu, lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pengamanan untuk membantu perusahaan meningkatkan kompetensi personilnya.

e. Pengujian dan Analisis

Pengujian produk, bahan dan mesin dilakukan melalui berbagai metode sesuai dengan jenis dan spesifikasinya, mulai dari inspeksi, pengukuran lapangan, hingga pengujian dan analisis laboratorium. Lebih dari 40 Laboratorium tersebar di seluruh Indonesia. PT *Superintending Company Of Indonesia* memiliki kemampuan yang luas untuk melakukan berbagai analisis mekanis, elektrikal, pengujian, dan kimia serta mikrobiologi sesuai dengan standar dan persyaratan yang ditetapkan.

f. sektor bisnis

Bisnis adalah organisasi yang menyediakan barang atau jasa dengan maksud mendapatkan laba Griffin dan Ebert (2007). Adapun layanan sektor bisnis pada PT *Superintending Company Of Indonesia* yaitu:

- 1) Batu bara
- 2) Mineral

- 3) Minyak dan gas bumi
- 4) Pemerintahan
- 5) Pertanian
- 6) Industri dasar dan kimia
- 7) Aneka industri
- 8) Industri barang dan konsumsi
- 9) Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi
- 10) Perdagangan, Jasa dan Investasi
- 11) Keuangan
- 12) Properti dan Real Estate
- 13) Badan Internasional
- 14) Lembaga Sertifikasi
- 15) Laboratorium Pengujian dan Analisis

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 56 responden yang terikat dengan setiap variabel yang diteliti. Berikut ini akan di deskripsikan identitas responden meliputi jenis kelamin, usia, dan Pendidikan terakhir. Pengungkapan identitas responden ini bertujuan semata-mata untuk menggambarkan berbagai karakteristik responden dalam penelitian ini.

a. Jenis kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	20	35.7
2	Perempuan	36	64.3
Total		56	100.0

Sumber: lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.1 hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah yang berjenis kelamin Perempuan, yaitu sebanyak 36 orang (64,3%) sedangkan untuk laki-laki sebanyak 20 orang (35,7%). Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini melibatkan lebih banyak partisipasi perempuan dibandingkan laki-laki.

b. Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
1	20 – 25 tahun	16	28.6
2	26 – 30 tahun	28	50.0
3	31 – 40 tahun	9	16.1
4	≥ 40 tahun	3	5.4
Total		56	100.0

Sumber: lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dari 56 responden hasil penelitian menunjukkan bahwa responden dengan usia 20 – 25 tahun berjumlah 16 (28,6%), responden dengan usia 26 – 30 tahun berjumlah 28 (50,0%), responden dengan usia 31 – 40 tahun berjumlah 9 (16,1%), dan responden dengan usia ≥ 40 tahun berjumlah 3 (5,4%).

Dominasi responden berusia 26 - 30 tahun menunjukkan bahwa penelitian ini banyak melibatkan individu dalam usia produktif awal hingga menengah, yang mungkin memiliki minat atau relevansi khusus terhadap topik penelitian. Usia ini sering kali dikaitkan dengan fase pengembangan karier dan peningkatan keterampilan, sehingga pandangan mereka dapat memberikan wawasan yang penting dan spesifik terkait dengan isu-isu yang dibahas dalam penelitian.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA	11	19.6
2	D3	5	8.9
3	S1	36	64.3
4	S2	4	7.1
Total		56	100.0

Sumber: lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.3 secara umum dapat dilihat bahwa dari 56 responden Sebagian besar Pendidikan terakhirnya S1 sebesar 64,3% (36 orang), SMA sebesar 19,6% (11 orang), D3 sebesar 8,9% (5 orang), dan S2 sebesar 7,1% (4 orang). Terlihat bahwa mayoritas responden penelitian ini memiliki Pendidikan terakhir S1 (64,3%). Hal ini bisa memberikan wawasan yang mendalam berdasarkan pengetahuan dan pengalaman akademis mereka.

2. Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah dalam penelitian ini, deskripsi data dikumpulkan ke dalam tiga bagian, yaitu variabel peran kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas karyawan di PT. *Superintending Company Of Indonesia* (Sucofindo) Makassar. Pengumpulan data dimulai pada tanggal 26 Maret dengan menyebarkan kuesioner. Penulis juga mengambil data sekunder seperti struktur organisasi serta visi dan misi perusahaan yang diperlukan dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini berjumlah 56 karyawan dari PT. Sucofindo Makassar.

a. Deskripsi Variabel Peran Kepemimpinan (X1)

Variabel peran kepemimpinan pada penelitian ini diukur melalui 5 (lima) indikator yang dibagi menjadi 10 pertanyaan. Hasil jawaban dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terkait Peran kepemimpinan

Pernyataan	Frekuensi Dan Persentase										Mean
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	33	59,8	22	39,3	1	0,00	0	0,00	0	0,00	4,57
X1.2	35	62,5	18	32,1	2	3,6	1	1,8	0	0,00	4,55
X1.3	23	41,1	30	53,6	3	5,4	0	0,00	0	0,00	4,35
X1.4	22	39,3	31	55,4	3	5,4	0	0,00	0	0,00	4,33
X1.5	30	53,6	26	46,4	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4,53
X1.6	26	46,4	28	50,0	2	3,6	0	0,00	0	0,00	4,42
X1.7	21	37,5	30	53,6	5	8,9	0	0,00	0	0,00	4,28
X1.8	31	55,4	23	41,1	2	3,6	0	0,00	0	0,00	4,51
X1.9	22	39,3	32	57,1	2	3,6	0	0,00	0	0,00	4,35
X1.10	21	37,5	33	58,9	2	3,6	0	0,00	0	0,00	4,33
Total Mean											44,22

Sumber: lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Sucofindo Makassar setuju peran kepemimpinan mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

b. Deskripsi Variabel Motivasi (X2)

Variabel motivasi pada penelitian ini diukur melalui 8 (delapan) indikator yang dibagi menjadi 10 pertanyaan. Hasil jawaban dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terkait Motivasi

Pernyataan	Frekuensi Dan Persentase										Mean
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	26	46,4	28	50,0	2	3,6	0	0,00	0	0,00	4,42
X2.2	29	51,8	26	46,4	1	1,8	0	0,00	0	0,00	4,50
X2.3	17	30,4	34	60,7	4	7,1	1	1,8	0	0,00	4,19
X2.4	22	39,3	32	57,1	1	1,8	1	1,8	0	0,00	4,33
X2.5	32	57,1	23	41,1	1	1,8	0	0,00	0	0,00	4,55
X2.6	23	41,1	31	55,4	2	3,6	0	0,00	0	0,00	4,37
X2.7	22	39,3	34	60,7	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4,39
X2.8	22	39,3	32	57,1	2	3,6	0	0,00	0	0,00	4,35
X2.9	22	39,3	34	60,7	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4,39
X2.10	14	25,0	39	69,6	3	5,4	0	0,00	0	0,00	4,19
Total Mean											39,18

Sumber: lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang masuk dalam kategori sangat setuju, setuju,

kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Sucofindo Makassar setuju Motivasi mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

c. Deskripsi Variabel produktivitas Karyawan (Y)

Variabel Produktivitas Karyawan pada penelitian ini diukur melalui 6 (enam) indikator yang dibagi menjadi 10 pertanyaan. Hasil jawaban dapat dijelaskan pada tabel berikut

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terkait Produktivitas Karyawan

Pernyataan	Frekuensi Dan Persentase										Mean
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	19	33,9	36	64,3	1	1,8	0	0,00	0	0,00	4,32
Y.2	18	32,1	36	64,3	2	3,6	0	0,00	0	0,00	4,28
Y.3	17	30,4	37	66,1	1	1,8	1	1,8	0	0,00	4,25
Y.4	21	37,5	35	62,5	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4,37
Y.5	24	42,9	29	51,8	2	3,6	1	1,8	0	0,00	4,35
Y.6	20	35,7	36	64,3	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4,35
Y.7	25	44,6	28	50,0	2	3,6	1	1,8	0	0,00	4,37
Y.8	15	26,8	41	73,2	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4,26
Y.9	16	28,6	39	69,6	1	1,8	0	0,00	0	0,00	4,26
Y.10	18	32,1	35	62,5	3	5,4	0	0,00	0	0,00	4,26
Total Mean											43,07

Sumber: lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Sucofindo Makassar setuju peran kepemimpinan dan motivasi mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas dalam penelitian ini adalah untuk menilai sejauh mana jawaban kuesioner responden benar-benar dapat diterima untuk digunakan dalam penelitian yang sedang berlangsung.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
		r-hitung		
Peran Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,697	0,000	Valid
	X1.2	0,688	0,000	Valid
	X1.3	0,782	0,000	Valid
	X1.4	0,639	0,000	Valid
	X1.5	0,754	0,000	Valid
	X1.6	0,744	0,000	Valid
	X1.7	0,720	0,000	Valid
	X1.8	0,804	0,000	Valid
	X1.9	0,676	0,000	Valid
	X1.10	0,733	0,000	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,673	0,000	Valid
	X2.2	0,750	0,000	Valid
	X2.3	0,715	0,000	Valid
	X2.4	0,807	0,000	Valid
	X2.5	0,685	0,000	Valid
	X2.6	0,783	0,000	Valid
	X2.7	0,687	0,000	Valid
	X2.8	0,746	0,000	Valid
	X2.9	0,715	0,000	Valid
	X2.10	0,713	0,000	Valid

Produktivitas Karyawan (Y)	Y.1	0,748	0,000	Valid
	Y.2	0,668	0,000	Valid
	Y.3	0,708	0,000	Valid
	Y.4	0,738	0,000	Valid
	Y.5	0,817	0,000	Valid
	Y.6	0,689	0,000	Valid
	Y.7	0,776	0,000	Valid
	Y.8	0,680	0,000	Valid
	Y.9	0,777	0,000	Valid
	Y.10	0,729	0,000	Valid

Sumber: lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung $>$ r tabel berdasarkan uji signifikansi 0,05 artinya bahwa item-item pada variabel peran kepemimpinan, motivasi dan produktivitas karyawan tersebut diatas valid. Dapat disimpulkan bahwa setiap item dalam kuesioner penelitian memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengukuran variabel, sehingga hasil yang diperoleh dari kuesioner tersebut dapat dipercaya dan memiliki keandalan yang tinggi dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas membantu dalam menentukan apakah kuesioner dapat diulang dan menghasilkan data yang dapat diandalkan. Uji ini membantu dalam menilai ketergantungan alat saat mengukur variabel yang sama dengan beberapa responden atau pada periode yang berbeda. suatu penelitian juga dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 dan apabila nilai Cronbach Alpha's $<$ 0,60 penelitian tersebut dianggap kurang reliabel.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N Of Items	Keterangan
Peran Kepemimpinan (X1)	0,897	10	Reliabel
Motivasi (X2)	0,901	10	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,903	10	Reliabel

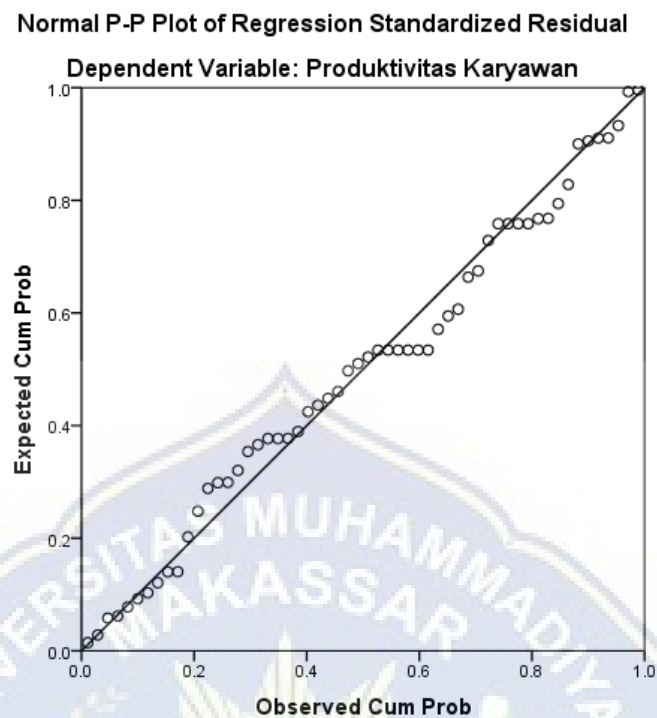
Sumber: lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel peran kepemimpinan (X1) mempunyai nilai Cronbach alpha sebesar 0,897, variabel motivasi (X2) mempunyai nilai Cronbach alpha sebesar 0,901, dan variabel produktivitas karyawan (Y) mempunyai nilai Cronbach alpha sebesar 0,903. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan membuktikan bahwa instrumen penelitian dapat digunakan lebih lanjut.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah populasi yang diwakili oleh data yang dikumpulkan atau apakah data itu sendiri memiliki distribusi normal. Jika nilai sig Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$, residual menyebar normal dan jika nilai sig $< 0,05$, residual menyebar tidak normal.



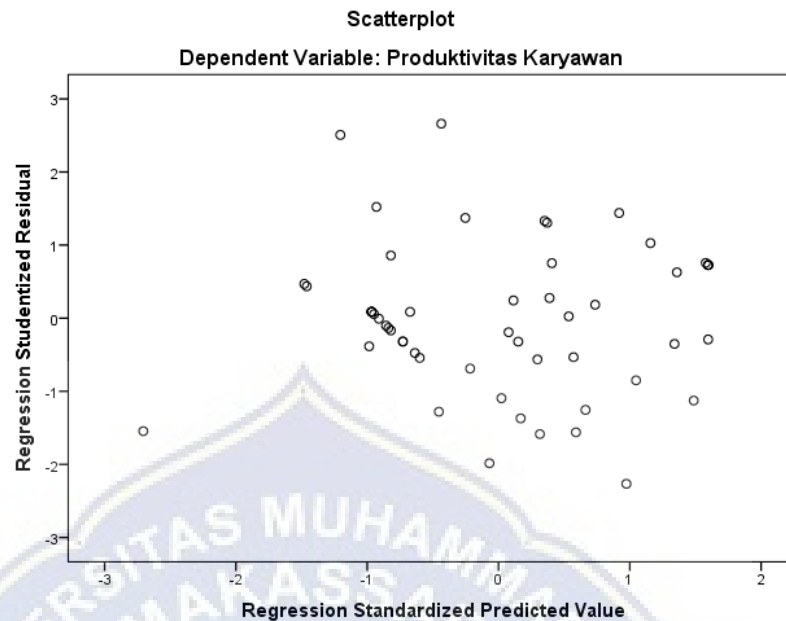
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: lampiran 4

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, terlihat bahwa pola tersebut mengikuti garis normalitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki distribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Ketika membandingkan varians dari residual antara dua pengamatan dalam sebuah model regresi, uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: lampiran 4

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

c. Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menilai apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah model yang dirancang untuk melakukan analisis regresi linier berganda:

Tabel 4.9 Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Variabel	Variabel Terikat	B	Beta	t	Sig	Keterangan
Peran Kepemimpinan	Produktivitas Karyawan	0,063	0,066	0,793	0,431	Hipotesis Ditolak
Motivasi	Produktivitas Karyawan	0,812	0,825	9,989	0,000	Hipotesis Diterima
R= 0,863	Sig= 0,000					
R Square= 0,744						
F= 77,149						

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Hasil perhitungan pada tabel 4.9 diatas, hasil persamaan regresi dalam perhitungan ini adalah

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \\
 &= 4,854 + 0,063 (X_1) + 0,812 (X_2) + e
 \end{aligned}$$

Dari rumus tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai a sebesar 4,845 merupakan konstanta yang menunjukkan variabel produktivitas karyawan (Y) tanpa pengaruh dari variabel peran kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2).
- 2) b_1 sebesar 0,063 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam variabel peran kepemimpinan akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,063, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diperhitungkan.
- 3) b_2 sebesar 0,812 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam variabel motivasi akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,812, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diperhitungkan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) mengukur seberapa besar variabel independen (X) dapat menjelaskan variasi variabel dependen (Y), diungkapkan dalam persentase (%) untuk menunjukkan seberapa besar hubungan tersebut.

Berdasarkan tabel 4.9, nilai R Square (R^2) sebesar 0,744 atau 74.4% menggambarkan fakta di tempat penelitian, sementara sisanya sebesar 25,6% merupakan keterbatasan alat ukur serta eror peneliti dalam mengungkapkan fakta. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan cukup kuat dalam menjelaskan perubahan atau variabilitas data yang diamati. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model tersebut memiliki kecocokan yang baik dengan data.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji regresi parsial bertujuan untuk menilai apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Proses pengujian ini melibatkan perbandingan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% (α).

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.9 di atas, dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh peran kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan
Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel peran kepemimpinan (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah

0,431 > 0.05 dan nilai t hitung 0,793 < t tabel 2.005. berarti bahwa variabel peran kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. *Superintending Company Of Indonesia* (Sucofindo) Makassar

2) Pengaruh motivasi terhadap produktivitas Karyawan

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah 0,000 < 0.05 dan nilai t hitung 9,989 > t tabel 2,005. berarti bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. *Superintending Company Of Indonesia* (Sucofindo) Makassar.

c. Uji F (Uji Model)

Berdasarkan nilai signifikansi dari output anova, hasil uji F berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai sig. yang didapatkan yaitu 0,00 < 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan Keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa uji model regresi menggambarkan fakta di tempat penelitian.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh peran kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sucofindo Makassar. Dengan demikian, hipotesis ditolak, koefisien pengaruh yang tidak signifikan disebabkan karena

tingginya tingkat kemandirian dan motivasi intrinsik karyawan yang lebih dominan dibandingkan dengan pengaruh langsung dari kepemimpinan.

Hasil penelitian ini dibuktikan dari data lapangan melalui pengumpulan jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden untuk memahami lebih mendalam pendapat karyawan mengenai peran kepemimpinan di perusahaan. Beberapa karyawan mencatat bahwa meskipun kepemimpinan dalam perusahaan memberikan arahan dan dukungan serta menyediakan sumber daya yang dibutuhkan karyawan, faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik lebih dominan dalam mempengaruhi produktivitas mereka. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan sistem monitoring yang efektif disebut sebagai faktor penting yang membantu karyawan menjalankan tugas dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Sucofindo Makassar, sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan pendekatan yang lebih komprehensif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian sesuai dengan yang dilakukan oleh Siwi dan Sumampouw (2015) yang menunjukkan hasil bahwa hasil kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bintang Sewu Sejahtera Di Manado.

2. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sucofindo Makassar. Dengan demikian, hipotesis diterima, koefisien pengaruh yang signifikan disebabkan karena tingginya tingkat dukungan yang diberikan oleh manajemen dalam menciptakan produktivitas karyawan.

Hal ini terbukti bahwa motivasi yang tinggi di antara karyawan di PT. Sucofindo Makassar mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, fokus, dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan, mampu mengatasi tantangan dengan lebih baik, dan selalu meningkatkan keterampilan serta pengetahuan mereka. Motivasi dari pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk pengembangan karir, atau kepuasan dalam pekerjaan menjadi faktor yang mempengaruhi semangat kerja mereka. Ini membuktikan bahwa motivasi memainkan peran krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Sucofindo Makassar, mendorong mereka untuk mencapai sukses individu dan bersama-sama membawa perusahaan menuju tujuan bersama.

Hasil penelitian sesuai dengan yang dilakukan oleh Liana (2020) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk cabang Palembang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan data diatas maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. *Superintending Company Of Indonesia* (sucofindo) Makassar. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung $< t$ tabel ($0,793 < 2,005$) dengan Tingkat signifikansi $0,431 > 0,05$, ini berarti peran kepemimpinan berdampak positif, namun tidak cukup signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. *Superintending Company Of Indonesia* (sucofindo) Makassar. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel ($9,989 > 2,005$) dengan Tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, ini berarti semakin tinggi motivasi, maka produktivitas karyawan semakin meningkat.

B. Saran

1. Bagi PT. Sucofindo Makassar, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau informasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan berdasarkan peran kepemimpinan yang dimiliki pimpinan serta motivasi yang dimiliki oleh pegawai.

2. Bagi karyawan, disarankan lebih proaktif dalam program motivasi dan pelatihan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung.
3. Bagi akademisi, diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkenaan dengan peran kepemimpinan, motivasi serta produktivitas karyawan. Selain itu, mempertimbangkan metode penelitian yang berbeda seperti pendekatan *mixed-method* untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam.



DAFTAR PUSTAKA

- Arief, M. Y., dan Afifa, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tirta Sukses Perkasa Jember. *Valid Jurnal Ilmiah*, 17(1), 31–39.
- Arifin, Rois, dkk. (2017). Budaya dan Perilaku Organisasi. Malang: Empat Dua Kelompok Intrans Publishing
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia
- Ghozali, H. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanaysha, J. (2016). *Testing The Effects of Employee Empowerment, teamwork and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. International Journal of Learning and Development*, 6(1): 2164-4063.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tannady, H, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Expert, 2017), hlm.29.
- Isvandiari, A., dan Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Junaedi, J. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. *Indosterling Capital Surabaya. Agora*, 8(2), 32–36.
- Leiwakabessy, D. R. (2018). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Loyalitas Karyawan Pada Pt. Wapoga Mutiara Industries Biak. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 13(1), 46–58.
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65–72.
- Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. "Manajemen SDM Perusahaan", PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2014.
- Nazaruddin, S. R., dan Basuki, R. M. (2015). *Statistical analysis of surface electromotive force data in the diurnal period. Journal of Physics: Conference Series*, 67(1), 012021.
- Northouse, P. (2018). Pengantar Kepemimpinan: Konsep dan Praktik.
- Prianita, Y., Isyanto, P., dan Darojatul Romli, A. (2021). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. *Journal for Management Student (JFMS)*, 1(1), 10–15.
- Purnami, N. M. I., dan Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611.
- Rojati, U., Saloom, M. K. I. G., Rosmawati, M. S., Pi, S., dan Fathihani, M. S. (2021). *T e o r i*.
- Rully Indrawan dan R. Poppy Yuniawati, *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*(Bandung: Refika Aditama, 2016), 72.
- Sari, T. (2020). pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa. Medan
- Sembiring, T. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Direktorat Keuangan RSUP H. Adm Malik Medan. Dipetik Januari 9, 2020, dari repository.uma:
- Simamora, H. (2014). *Organisasi dan motivasi: dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siwi, M. A. X. O., dan Sumampouw, H. J. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera Di Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(011), 1–13.
- Soekanto, S, 2010, *Pengertian Peran*, Rhineka Cipta : Yogyakarta
- Sucofindo PT. (2023). *Sejarah Singkat PT SUCOFINDO*. <https://www.Sucofindo.co.id/profil-perusahaan/>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Halaman 161.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42.

Supriyanto, A. S., dan Maharani, V. (2019). Metode Penelitian. Sumber Daya Manusia, UIN Press, Malang.

Suryani, P., Cahyono, Y., dan Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70–82.

Utarindasari, D., dan Silitonga, W. S. H. (2021). Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 12–19.





Lampiran 1 Kuesioner

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

Di tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan identitas:

Nama : Nurul Atika Usman

NIM : 105721113420

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mendapat data guna untuk Menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. *Superintending Company Of Indonesia (SUCOFINDO) Makassar*”, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Bapak/Ibu untuk mengisi Kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, saya berharap jawaban yang Bapak/Ibu berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Nurul Atika Usman

A. Petunjuk Umum

1. Berilah tanda [✓] untuk kolom Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, sesuai dengan data diri anda.
2. Berilah tanda [✓] untuk setiap pernyataan ini sesuai dengan kenyataan dalam kolom yang tersedia. Mohon anda hanya memberikan satu jawaban saja yang memungkinkan untuk setiap pernyataan
3. Setiap pernyataan terdapat lima alternatif jawaban, yaitu:
 - 1) Sangat Setuju (SS) : Skor 5
 - 2) Setuju (S) : Skor 4
 - 3) Kurang Setuju (KS) : Skor 3
 - 4) Tidak Setuju (TS) : Skor 2
 - 5) Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

B. Identitas Responden

- Nama Lengkap :
- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Usia : 20 - 25 tahun 26 – 30 tahun
 31–40 tahun ≥ 40 tahun
- Pendidikan Terakhir : SMA D3
 Sarjana (S1) Magister (S2)

C. Daftar Pertanyaan

1. Variabel Peran Kepemimpinan

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Sifat					
1	Pemimpin mampu menjalin hubungan yang baik dengan anggota.					
2	Pemimpin mampu bersikap adil dan bijaksana dalam memimpin.					
	Kebiasaan					
3	Pemimpin selalu memberikan <i>feedback</i> yang konstruktif kepada anggota.					
4	Pemimpin selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang diraih anggota.					
	Tempramen					
5	Pemimpin memiliki energi yang kuat dalam memotivasi dan menginspirasi orang lain.					
6	Pemimpin mampu untuk mengambil keputusan dengan tepat.					
	Watak					
7	Pemimpin mampu untuk menyelesaikan masalah dengan baik.					
8	Pemimpin memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik.					
	Kepribadian					
9	Pemimpin suka membantu orang lain dan berempati.					
10	Pemimpin suka bekerja sama dan membangun tim					

2. Variabel Motivasi

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kerja Keras					
1	Saya selalu berupaya maksimal dalam pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Saya melakukan tugas dengan segenap kemampuan yang saya miliki					
	Orientasi masa depan					
3	Saya pantang menyerah dalam mencapai tujuan saya.					
	Tingkat cita-cita yang tinggi					
4	Saya sering membuat rencana untuk mencapai hal-hal di masa depan.					
5	Saya memiliki harapan yang tinggi dan berusaha mencapainya melalui usaha dan perjuangan.					
	Orientasi tugas dan keseriusan tugas					
6	Saya fokus pada tugas-tugas saya dan tanggung jawab yang harus saya emban.					
	Usaha untuk maju					
7	Saya melakukan langkah-langkah untuk mencapai tujuan yang ingin saya capai.					
	Ketekunan bekerja					
8	Saya terus berusaha mencapai tujuan tanpa mudah menyerah					
	Hubungan dengan rekan kerja					
9	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.					

	Pemanfaatan waktu					
10	Saya dapat melakukan hal-hal yang saya inginkan tanpa merasa terpaksa dalam mengelola waktu saya.					

3. Variabel Produktivitas Karyawan

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kemampuan					
1	Saya bekerja dengan profesional dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu					
2	Saya mampu untuk menyelesaikan tugas secara tepat dan efisien.					
3	Saya mampu menyelesaikan masalah di tempat kerja dengan baik					
	Meningkatkan hasil yang dicapai					
4	Saya berupaya meningkatkan hasil kerja saya secara konsisten dibandingkan dengan sebelumnya					
	Semangat Kerja					
5	Saya memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas.					
6	Saya berusaha meningkatkan kemampuan kerja saya dengan semangat dalam belajar.					
	Pengembangan diri					
7	Saya termotivasi untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas kerja saya.					
	Mutu					

8	Saya berupaya memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan					
	Efisiensi					
9	Saya mampu melakukan tugas dengan efektif dan sesuai dengan standar					
10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan strategi yang tepat.					



Lampiran 2 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Correlations

		Peran Kepemimpinan
X1.1	Pearson Correlation	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
X1.2	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
X1.3	Pearson Correlation	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
X1.4	Pearson Correlation	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
X1.5	Pearson Correlation	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
X1.6	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
X1.7	Pearson Correlation	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
X1.8	Pearson Correlation	.804
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
X1.9	Pearson Correlation	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
X1.10	Pearson Correlation	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56

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

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

Correlations

		Motivasi
X2.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.673** .000 56
X2.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.750** .000 56
X2.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.715** .000 56
X2.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.807** .000 56
X2.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.685** .000 56
X2.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.783** .000 56
X2.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.687** .000 56
X2.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.746** .000 56
X2.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.715** .000 56
X2.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.713** .000 56

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

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

Correlations

		Produktivitas Karyawan
Y.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.748** .000 56
Y.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.668** .000 56
Y.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.708** .000 56
Y.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.738** .000 56
Y.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.817** .000 56
Y.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.689** .000 56
Y.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.776** .000 56
Y.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.680** .000 56
Y.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.777** .000 56
Y.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.729** .000 56

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

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

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

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

Peran Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	10

Motivasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	10

Produktivitas Karyawan (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	10

Lampiran 3 Distribusi frekuensi**Frequency Table****Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	20	35.7	35.7	35.7
	Perempuan	36	64.3	64.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 25 tahun	16	28.6	28.6	28.6
26 - 30 tahun	28	50.0	50.0	78.6
31 - 40 tahun	9	16.1	16.1	94.6
≥ 40 tahun	3	5.4	5.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	11	19.6	19.6	19.6
D3	5	8.9	8.9	28.6
S1	36	64.3	64.3	92.9
S2	4	7.1	7.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Frequencies**Statistics**

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N Valid	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.57	4.55	4.35	4.33	4.53	4.42	4.28	4.51	4.35	4.33

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N Valid	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.42	4.50	4.19	4.33	4.55	4.37	4.39	4.35	4.39	4.19

Statistics

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
N Valid	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.32	4.28	4.25	4.37	4.35	4.35	4.37	4.26	4.26	4.26

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.8	1.8	1.8
	4.00	22	39.3	39.3	41.1
	5.00	33	58.9	58.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	2	3.6	3.6	5.4
	4.00	18	32.1	32.1	37.5
	5.00	35	62.5	62.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	5.4	5.4	5.4
	4.00	30	53.6	53.6	58.9
	5.00	23	41.1	41.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	5.4	5.4	5.4
	4.00	31	55.4	55.4	60.7
	5.00	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	26	46.4	46.4	46.4
	5.00	30	53.6	53.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.6	3.6	3.6
	4.00	28	50.0	50.0	53.6
	5.00	26	46.4	46.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	8.9	8.9	8.9
	4.00	30	53.6	53.6	62.5
	5.00	21	37.5	37.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.6	3.6	3.6
	4.00	23	41.1	41.1	44.6
	5.00	31	55.4	55.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.6	3.6	3.6
	4.00	32	57.1	57.1	60.7
	5.00	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.6	3.6	3.6
	4.00	33	58.9	58.9	62.5
	5.00	21	37.5	37.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.6	3.6	3.6
	4.00	28	50.0	50.0	53.6
	5.00	26	46.4	46.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.8	1.8	1.8
	4.00	26	46.4	46.4	48.2
	5.00	29	51.8	51.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	4	7.1	7.1	8.9
	4.00	34	60.7	60.7	69.6
	5.00	17	30.4	30.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	1	1.8	1.8	3.6
	4.00	32	57.1	57.1	60.7
	5.00	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.8	1.8	1.8
	4.00	23	41.1	41.1	42.9
	5.00	32	57.1	57.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.6	3.6	3.6
	4.00	31	55.4	55.4	58.9
	5.00	23	41.1	41.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	34	60.7	60.7	60.7
	5.00	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.6	3.6	3.6
	4.00	32	57.1	57.1	60.7
	5.00	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	34	60.7	60.7	60.7
	5.00	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	5.4	5.4	5.4
	4.00	39	69.6	69.6	75.0
	5.00	14	25.0	25.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.8	1.8	1.8
	4.00	36	64.3	64.3	66.1
	5.00	19	33.9	33.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.6	3.6	3.6
	4.00	36	64.3	64.3	67.9
	5.00	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	1	1.8	1.8	3.6
	4.00	37	66.1	66.1	69.6
	5.00	17	30.4	30.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	35	62.5	62.5	62.5
	5.00	21	37.5	37.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	2	3.6	3.6	5.4
	4.00	29	51.8	51.8	57.1
	5.00	24	42.9	42.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	36	64.3	64.3	64.3
	5.00	20	35.7	35.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	2	3.6	3.6	5.4
	4.00	28	50.0	50.0	55.4
	5.00	25	44.6	44.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	41	73.2	73.2	73.2
	5.00	15	26.8	26.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.8	1.8	1.8
	4.00	39	69.6	69.6	71.4
	5.00	16	28.6	28.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	5.4	5.4	5.4
	4.00	35	62.5	62.5	67.9
	5.00	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Lampiran 4 Analisis Regresi Dan Uji Asumsi

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.744	.735	2.03697

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

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	640.216	2	320.108	77.149	.000 ^b
1 Residual	219.909	53	4.149		
Total	860.125	55			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.845	3.385		1.431	.158
	Peran Kepemimpinan	.063	.079	.066	.793	.431
	Motivasi	.812	.081	.825	9.989	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Uji Asumsi Klasik

Coefficients^a

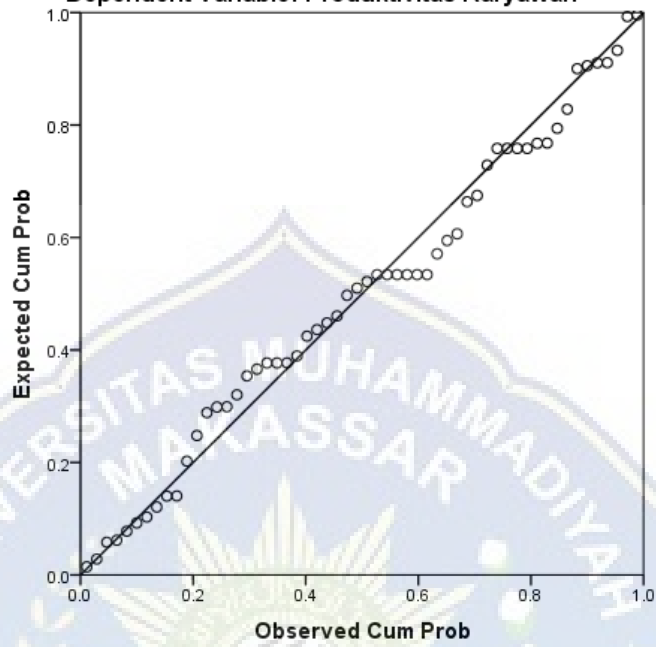
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	Tolerance
1	Peran Kepemimpinan	.706	1.416
	Motivasi	.706	1.416

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Charts

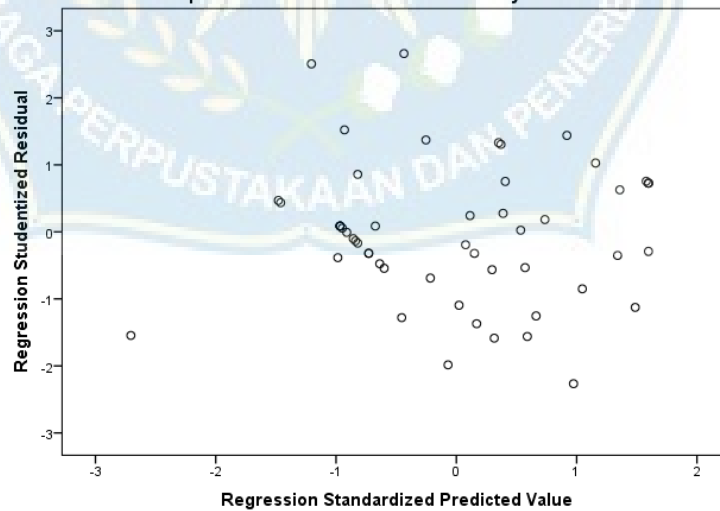
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas Karyawan



Lampiran 5 Persuratan



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 4001/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Pimpinan PT. Superintending Company Of Indonesia Makassar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3646/05/C.4-VIII/II/1445/2024 tanggal 12 Februari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: NURUL ATIKA USMAN
Nomor Pokok	: 105721113420
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Slt Alaudin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. SUPERINTENDING COMPANY OF INDONESIA (SUCOFINDO) MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **21 Februari s/d 21 April 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 21 Februari 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



No. 347/MKS-II/HC/2024
Lampiran : -

Makassar, 23 Februari 2024

Kepada Yth,
Dinas Penanaman Modal & Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Sulawesi Selatan
Di
Makassar Sulawesi Selatan

Perihal : Balasan Persetujuan Penelitian

Dengan hormat,

Menunjuk Surat Saudara/i 4001S.01/PTSP/2024 Tanggal 21 Februari 2024 perihal tersebut di atas, bersama ini kami sampaikan bahwa pada perinsipnya kami dapat menerima Mahasiswa atas nama:

No.	Nama	Keahlian
1.	Nurul Atiska Usman	Manajemen

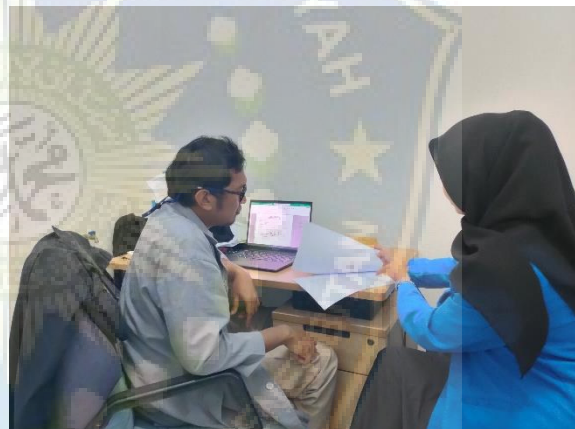
Untuk melakukan Penelitian di perusahaan kami PT SUCOFINDO Cabang Makassar, yang pelaksanaannya mulai **21 Februari 2024** – **21 April 2024**. Dengan tetap memperhatikan Protokol Kesehatan dan mengikuti peraturan yang berlaku di lingkungan Graha Sucofindo.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,


HENDRIYANTO
Human Capital

Lampiran 6 Dokumentasi Penyebaran Kuesioner



Lampiran 7 Hasil Turnitin



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Nurul Atika Usman

Nim : 105721113420

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	16 %	25 %
3	Bab 3	6 %	10 %
4	Bab 4	4 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 21 Juni 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Nursitah, S.Pd., M.I.P

NBM. 064 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

Nurul Atika Usman 105721113420 Bab I

ORIGINALITY REPORT

10%	8%	5%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to unars Student Paper	2%
2	eprints.umpo.ac.id Internet Source	2%
3	repositori.uma.ac.id Internet Source	2%
4	www.neliti.com Internet Source	2%
5	Amanda Putri Prasetya, Kayla Zoraya Hanum. "Transitioning Job Redesign: Dampak Perubahan Sistem Kerja pada Saat dan Sesudah Pandemi COVID-19", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2023 Publication	2%
6	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 2%

Nurul Atika Usman 105721113420 Bab II

ORIGINALITY REPORT

16%	15%	10%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
2	www.coursehero.com Internet Source	1%
3	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
4	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
5	jurnal2.untagsmg.ac.id Internet Source	1%
6	repository.unars.ac.id Internet Source	1%
7	repository.unibos.ac.id Internet Source	1%
8	repository.upstegal.ac.id Internet Source	1%
9	journal.jis-institute.org Internet Source	1%



10	journal.yrpiiku.com Internet Source	1%
11	repository.usu.ac.id Internet Source	1%
12	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
13	www.researchgate.net Internet Source	1%
14	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
15	garuda.ristekbrin.go.id Internet Source	<1%
16	journal.unsika.ac.id Internet Source	<1%
17	repository.unej.ac.id Internet Source	<1%
18	123dok.com Internet Source	<1%
19	ml.scribd.com Internet Source	<1%
20	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1%
21	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus	<1%

Student Paper

22	adoc.pub Internet Source	<1 %
23	digilib.uinsa.ac.id Internet Source	<1 %
24	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
25	repository.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %
26	Imas Komariyah, Kania Laelawati. "Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kertas Daur Ulang CV Kridasana (Survey pada Bagian Produksi)", Manajemen dan Pariwisata, 2023 Publication	<1 %
27	Nurlaely Manurung, Asri Laksmi Riani. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI", Jurnal Manajemen Dayasaing, 2017 Publication	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

Nurul Atika Usman 105721113420 Bab III

ORIGINALITY REPORT

6% SIMILARITY INDEX	6% INTERNET SOURCES	5% PUBLICATIONS	4% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	2%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
3	nanopdf.com Internet Source	2%

Exclude quotes Off Exclude matches < 2%
Exclude bibliography Off



Nurul Atika Usman 105721113420 Bab IV

ORIGINALITY REPORT

4%	2%	0%	5%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	2%
2	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes Off Exclude matches < 2%
Exclude bibliography Off



Nurul Atika Usman 105721113420 Bab V

ORIGINALITY REPORT

4%	4%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	pt.scribd.com Internet Source	4%
----------	---	-----------

Exclude quotes Off Exclude matches < 2%
Exclude bibliography Off



BIOGRAFI PENULIS



Nurul Atika Usman panggilan Atika lahir di Makassar pada tanggal 17 Juli 2000 dari pasangan suami istri Bapak Alm. Muh. Usman P dan Ibu Hasnia A Rasyid. Peneliti ini adalah anak terakhir dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Kota Makassar, Prov. Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri Kalukuang II Makassar

lulus tahun 2012, SMP Negeri 4 Makassar lulus tahun 2015, SMK Negeri 5 Makassar lulus tahun 2019, dan mulai tahun 2020 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.