

**PENGARUH LEADERSHIP DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. BUMI SARANA BETON  
DI KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Oleh  
A. RAHMIATI  
105720525515**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2020**

**Pengaruh Leadership Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

**Karyawan Pada PT. Bumi Sarana Beton Di Kota Makassar**

**A. Rahmiati**

**105720525515**

**Untuk Memenuhi persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana**

**Ekonomi Pada Jurusan Manajemen**

12/02/2020

1 ap  
Smb - Alumni

R/049/MM/2000

RAH

P'

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**MAKASSAR 2020**

## **MOTTO**

*"sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidup dan matiku hanya untuk Allah SWT"*

*Berangkat dengan penuh keyakinan,*

*Berjalan dengan penuh keikhlasan,*

*Dan istiqomah dalam menghadapi cobaan,*

*Insya Allah, I Believe, I Can*

*"Man sabarah zhafiraa, pegangan kesabaranku ketika kelemahan mulai  
melanda perjuanganku"*

*"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau  
telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).  
Dan hanya kepada tuhanmu lah engkau berharap". (Q.S.Al-Insyirah 6-8).*

## **PERSEMBAHAN**

*Kepada ALLAH SUBHANA WATA'ALA*

*Yang telah memberikan jalan, kemudahan dan kekuatan dalam hidupku*

### **ORANG TUAKU TERCINTA DAN KELUARGAKU**

*Untuk Ibu dan Ayah tercinta yang selalu sabar, terima kasih atas segala cinta  
dan kasih sayang yang begitu tulus untukku. Serta nasehat yang engkau  
tanamkan padaku, dan doa yang selalu ibu dan ayah panjatkan disetiap  
langkahku untuk kebaikan dan kebahagiaanku*

*Beserta Almamater*

*Universita Muhammadiyah Makassar*



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Leadership dan Motivasi Kerja terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bumi Sarana  
Beton di Kota Makassar

Nama Mahasiswa : A. Rahmiati

No Stambuk/NIM : 105720525515

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Panitia  
Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada Hari Senin, 03 Februari 2020 di Ruang IQ. 7.1  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 04 Februari 2020

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

**Hj. Naidah, SE., MM**  
**NIDN : 0010026403**

Pembimbing II

**Sitti Marhumi, SE., MM**  
**NIDN : 0901126906**

Diketahui :

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Prodi Manajemen



**Ismail Rasulong, SE., MM**  
**NBM: 903078**

**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**  
**NBM: 1085576**





**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama A. Rahmiati Nim : 105720525515, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0003/SK-Y/61201/091004/2020 M, Tanggal 09 Jumadil Akhirah 1441 H / 03 Februari 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 10 Jumadil Akhirah 1441H  
04 Februari 2020 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE., MM (.....)  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Mahmud Nuhung, MA (.....)  
2. Dr. Buyung Romadhoni, SE., M.Si (.....)  
3. Siti Marhumi, SE., MM (.....)  
4. M. Hidayat, SE., MM (.....)

Disahkan oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM  
NBM: 903078



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : A. Rahmiati

Stambuk : 105720525515

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Leadership dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas  
Kerja Karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton di Kota 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, 04 Februari 2020

Yang membuat Pernyataan,



A. Rahmiati

Diketahui Oleh :

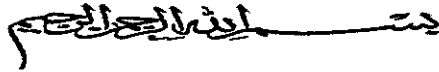
Dekan,  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Unismuh Makassar

**Ismail Rasulong, SE., MM**  
**NBM: 903078**

Ketua,  
Jurusan Manajemen

**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**  
**NBM: 1085576**

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menghadapi hambatan-hambatan, namun atas berkat bantuan dari semua pihak maka skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan hormat dan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Muh. Nur Rasyid, SE., MM, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak dan Ibu dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah membimbing dan membekali ilmu pengetahuan semasa penulis melakukan perkuliahan hingga selesainya studi ini.
5. Hj. Naidah, SE., M.Si dan Sitti Marhumi, SE., MM masing-masing pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan dan petunjuk kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar atas bantuannya selama dalam perkuliahan.
7. Bapak pimpinan PT. Bumi Sarana Beton di Kota Makassar yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan data-data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi.
8. Teman-teman sejawad yang telah banyak membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak sempat penulis sebutkan namanya satu persatu semoga segala amal kebbaikannya mendapat imbalan yang berlipat ganda dari Allah Subehanahu Wataalah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan karena banyak hal yang diluar kemampuan dan jangkauan pemikiran penulis. Oleh karena itu, diharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan isi skripsi ini. Semoga Allah SWT, memberikan berkah dan rahmat yang berlipat ganda. Amin.....

Makassar, November 2019

Penulis



## **ABSTRAK**

**A. Rahmiati, 2020 Pengaruh Leadership Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton di Kota Makassar.** Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. "Dibimbing oleh pembimbing I Hj. Naidah dan pembimbing II Sitti Marhumi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh leadership terhadap produktivitas kerja karyawan dan seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton di Kota Makassar.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskripsi kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Bumi Sarana Beton di Kota Makassar yang berjumlah 115 karyawan dengan responden 54 responden. Hasil penelitian secara parsial leadership dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan secara simultan leadership dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Kata Kunci : Leadership, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja**

## **ABSTRACT**

**A. Rahmiati, 2020** *The Effect of Leadership and Work Motivation on Employee Productivity at PT. Bumi Sarana Beton in Makassar City. Thesis Management Study Program Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. "Supervised by supervisor I Hj. Naidah and supervisor II Sitti Marhumi.*

*This study aims to determine how much influence leadership has on employee work productivity and how much influence work motivation has on employee work productivity at PT. Bumi Sarana Beton in Makassar City.*

*The research method used in this study is a quantitative description in order to test the hypothesis that has been set. The population and sample in this study were employees of PT. Bumi Sarana Beton in Makassar City with 115 employees and 54 respondents. The results of the research partially leadership and work motivation affect the work productivity of employees and simultaneously leadership and work motivation affect the work productivity of employees.*

**Keywords: Leadership, Work Motivation and Work Productivity**

## DAFTAR ISI

SAMPUL ..	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	viii
ABSTRACT .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	6
A. Konsep, Definisi dan Teori.....	6
1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6

2. Pengertian <i>Leadership</i> (Kepemimpinan).....	7
3. Pengertian Motivasi Kerja.....	15
4. Pengertian Produktivitas Kerja .....	20
5. <i>Leadership</i> dan Produktivitas Kerja.....	24
6. Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja.....	25
B. Tinjauan Empiris .....	25
C. Kerangka Konsep .....	28
D. Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran .....	31
D. Populasi dan Sampel.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data .....	36
F. Teknik Analisis .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian) .....	44
C. Deskripsi Data Variabel Penelitian .....	47
D. Analisis dan Interpretasi (pembahasan).....	53
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>62</b>
A. Kesimpulan .....	62
B. Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Tinjauan empiris	25
Tabel 3.1	Definisi operasional variabel	32
Tabel 3.2	Skor pilihan jawaban	34
Tabel 4.1	Jenis kelamin responden	44
Tabel 4.2	Usia responden	45
Tabel 4.3	Tingkat pendidikan responden	46
Tabel 4.4	Tanggapan responden mengenai variabel leadership	47
Tabel 4.5	Tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja	49
Tabel 4.6	Tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kerja	51
Tabel 4.7	Hasil pengujian validitas	54
Tabel 4.8	Hasil pengujian reliabilitas	56
Tabel 4.9	Hasil analisis linear berganda	57
Table 4.10	Uji Koefisien Determinasi	59

**DAFTAR GAMBAR**

	<b>Halaman</b>
<b>Gambar 2.1 kerangka Konsep.....</b>	<b>29</b>
<b>Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....</b>	<b>42</b>

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**
- Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner Leadership**
- Lampiran 3. Tabulasi Kuesioner Motivasi Kerja**
- Lampiran 4. Tabulasi Kuesioner Produktivitas Kerja Karyawan**
- Lampiran 5. Uji Validitas Leadership**
- Lampiran 6. Uji Validitas Motivasi Kerja**
- Lampiran 7. Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan**
- Lampiran 8. Uji Realibilitas Leadership**
- Lampiran 9. Uji Realibilitas Motivasi Kerja**
- Lampiran 10. Uji Realibilitas Produktivitas Kerja Karyawan**
- Lampiran 11. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Leadership**
- Lampiran 12. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Motivasi Kerja**
- Lampiran 13. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Produktivitas Kerja Karyawan**
- Lampiran 14. Hasil Analisis Regresi**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pengembangan SDM yang baik dalam pembangunan nasional mengisyaratkan kepemimpinan secara ilmiah mulai berkembang bersamaan dengan pertumbuhan manajemen ilmiah yang lebih dikenal dengan ilmu tentang memimpin. Hal ini terlihat dari banyaknya literature yang mengkaji tentang leadership dengan berbagai sudut pandang atau perspektifnya. Leadership tidak hanya dilihat dari baik saja, akan tetapi dapat dilihat dari penyiapan sesuatu secara berencana dan dapat melatih calon-calon pemimpin.

Dalam lingkungan pekerjaan, sangatlah penting untuk memperhatikan manajemen dengan bertujuan untuk meningkatkan evektifitas kerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peran penting terhadap kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Karena lingkungan kerja yang baik bukan saja dapat memuaskan karyawan dalam mengerjakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi yang menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan hasil (output). Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa produktivitas harus ada disetiap fungsi atau bagian dalam perusahaan sebagai suatu kesatuan masing-



masing bidang yang mendukung produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Dalam studinya, Taylor menemukan penyebab produktivitas para karyawan ditempatnya bekerja rendah karena banyak waktu pada jam kerja yang terbuang sebagai akibat gerak-gerik mereka yang tidak efisien. Melalui upaya merinci pekerjaan hingga menjadi kegiatan terkecil dan sederhana disertai pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan para karyawan melaksanakan tugasnya, penggunaan waktu menjadi lebih efisien dan produktivitas para karyawan meningkat.

Oleh karena itu dalam usaha peningkatan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan dapat memperhitungkan berbagai variabel, seperti pekerja sendiri dengan karakteristik individualnya (termasuk jenis kelamin, usia, masa kerja, latar belakang sosial, pendidikan, kepribadian, budaya dan sistem nilai yang dianut), sifat pekerjaan yang harus dilakukan, iklim dalam organisasi dan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para pejabat pimpinan dalam organisasi.

Menurut Jack Welch, CEO General Electric Company, bahwa produktivitas berasal dari setiap individu dengan membuat setiap orang sebagai bagian dari tiap langkah yang diambil perusahaan dan mengizinkan setiap orang berpendapat dan berperan dalam keberhasilan suatu perusahaan, maka produktivitas yang diperoleh akan berlipat ganda.

Penelitian motivasi yang dilakukan oleh William James dari Universitas Harvard menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada tingkat yang mendekati 80-90 persen dari kesanggupannya apabila mendapat motivasi

yang tinggi baik dari dalam dirinya maupun dari luar. Hal ini menunjukkan motivasi adalah suatu penentu dalam tingkat produktivitas kerja.

Adapun masalah yang terjadi pada PT. Bumi Sarana Beton Kota Makassar, bahwa produktivitas tenaga kerja mengalami penurunan. Sehingga perusahaan harus terus berkembang serta mencapai laba memuaskan seperti yang telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan harus dapat mengikuti perkembangan perekonomian agar dapat bertahan dalam persaingan perusahaan harus memikirkan aspek kualitas dan terus menerus meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya. Manajemen perusahaan harus memperhatikan produktivitas tenaga kerja sebab produktivitas adalah salah satu indikator untuk mengatur tingkat efesiensi. Pencapaian prestasi manajemen sangat tergantung pada produktivitas kerja.

keberhasilan sebuah produktivitas kerja juga akan dipengaruhi oleh pengelolaan dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal dan non formal. Dengan meningkatkan produktivitas kerja diharapkan akan tercapainya tujuan dari organisasi serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan dari organisasi tersebut. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja di kalangan karyawan. Motivasi adalah suatu pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan atau rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkatan top, midle,

maupun lower. Apabila orang-orang tersebut diperhatikan secara cermat dan tepat dengan sendirinya organisasi akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat. Melihat permasalahan diatas, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan yang bekerja di instan tersebut. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu paksaaan dan hukuman, imbalan, penghargaan dan pujian. Dengan diberikannya motivasi kepada para karyawan dapat menyebabkan karyawan memperbaiki dan meningkatkan kinerja sehingga produktivitas kerja pun dapat meningkat.

Hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber daya manusia terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan dan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Oleh karena itu berdasarkan uraian diatas, penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Leadership Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarana Beton Di Kota Makassar.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah pokok pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah *leadership* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton di Kota Makassar?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton di Kota Makassar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh *leadership* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton di Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton di Kota Makassar.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Praktis**

- a. Sebagai salah satu masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang di pandang perlu dalam usaha peningkatan produktivitas kerja karyawan.
- b. Salah satu masukan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja dan prestasi kerja guna meningkatkan kesejahteraan hidup melalui upah yang di terima.
- c. Salah satu informasi dan wawasan secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.

#### **2. Manfaat Teoritis**

Salah satu kontribusi bagi ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti di bidang pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh *leadership* dan *work motivation* terhadap produktivitas kerja karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Konsep, Definisi, dan Teori**

##### **1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Mathis dan Jackson (2011) Manajemen sumber daya manusia adalah nilai kolektif dari kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman hidup, dan motivasi tenaga kerja organisasi.

Manajemen sumber daya manusia menurut Mathis dan Jackson (2011) adalah mendesain sistem manajemen untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2011) adalah kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.

Menurut dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah usaha untuk meningkatkan sumber daya manusia secara efektifitas serta efisiensi kerja untuk membantu mencapai tujuan baik individu, masyarakat, organisasi maupun perusahaan. Sehingga semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh karena itu, sumber daya manusia (karyawan) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berhasil dalam mencapai tujuan organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat didalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggungjawabkan secara strategis, etis, dan sosial. Para pimpinan bekerja melalui upaya orang lain atau bawahan sehingga ia membutuhkan pemahaman tentang konsep manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer mencari cara terbaik dalam memperkerjakan karyawannya dalam pencapaian tujuan perusahaannya. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya dapat di gali dan di manfaatkan secara penuh. Hal yang terpenting dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif dalam pencapaian suatu tujuan.

## **2. Pengertian Leadership (*Kepemimpinan*)**

Leadership atau kepemimpinan merupakan kepemimpinan yang memiliki prinsip hubungan manusia (*human relations*). Maka baik buruknya kepemimpinan seseorang tergantung baik buruknya *human relations* para pemimpin atau manajer-manajer yang melaksanakan kepemimpinan.

Menurut Robbins (2006:120) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Yuki (2006) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang mengerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Umumnya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Pemimpin adalah suatu peran atau ketua dalam sistem di suatu organisasi atau kelompok. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang-orang untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Selain itu, kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Demikian halnya Locander et al (2002) menjelaskan bahwa kepemimpinan mengandung makna pemimpin mempengaruhi yang dipimpin tapi hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin bersifat saling menguntungkan kedua belah pihak. Lok memandang kepemimpinan sebagai sebuah proses mempengaruhi aktivitas suatu organisasi dalam upaya menetapkan dan mencapai tujuan.

Menurut Rivai (2012) kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Menurut Hasibuan (2012) kepemimpinan adalah "proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama". Tzu dan Cleary berpendapat bahwa kepemimpinan adalah "sebuah persoalan kecerdasan, kelayakan untuk dipercaya, kelembutan, keberanian, dan ketegasan.

Fungsi kepemimpinan secara umum memiliki beberapa fungsi antara lain sebagai berikut:

1. Memprakarsai struktur organisasi.
2. Menjaga koordinasi dan integrasi di dalam organisasi agar dapat berjalan dengan efektif.
3. Merumuskan tujuan institusion atau organisasional dan menentukan saran serta cara-cara yang efisien dalam mencapai tujuan tersebut.
4. Mengatasi pertentangan serta konflik-konflik yang muncul dan mengadakan evaluasi serta evaluasi ulang.
5. Mengadakan revisi, perubahan, inovasi pengembangan dan penyempurnaan dalam organisasi.



Pada hakikatnya, fungsi kepemimpinan terdiri dari dua aspek yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi Administrasi

Yaitu mengadakan formulasi kebijaksanaan administrasi dan menyediakan fasilitasnya.

2. Fungsi Sebagai Top Manajemen

Yaitu mengadakan planning, organizing, staffing, directing, commanding, controlling.

Tujuan kepemimpinan dalam suatu organisasi sebagai berikut:

1. Sarana untuk mencapai tujuan
2. Memotivasi orang lain

Ada beberapa jenis-jenis kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Publik

Kepemimpinan publik adalah merupakan salah sikap yang menentukan berhasil tidaknya suatu pemerintahan yang bersifat publik yang bekerja dengan sistem demokratis. Kepemimpinan jenis ini memiliki kemampuan dalam berkomunikasi yang baik agar dapat mempengaruhi anggota ataupun pengikutnya.

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional merupakan suatu proses untuk mengubah serta mentransformasikan individu dalam kelompok agar dapat berubah menjadi manusia yang mampu meningkatkan kemampuan dirinya untuk mendapatkan penghargaan dan pemenuhan kebutuhan para bawahannya atau pengikutnya.

### 3. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter merupakan kepemimpinan yang menitikberatkan pada kehendak pemimpin. Segala keputusan yang diambil adalah mutlak kehendak dan otoritas pimpinan tanpa mengindahkan anggota kelompoknya. Pemimpin memiliki kuasa yang penuh atas keputusan yang ada.

### 4. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang menitikberatkan pada kemanusiaan atau anggotanya. Segala pencarian solusi terhadap masalah yang ada selalu melibatkan anggota sehingga keputusan bersama yang diambil atas dasar pertimbangan matang tidak hanya dari pimpinan tetapi jika atas dasar pemikiran anggotanya. Anggotanya memiliki peran aktif dalam membangun organisasi secara bersama-sama.

### 5. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional merupakan kepemimpinan yang memiliki fokus pada transaksi yang dilakukan interpersonal dengan anggotanya yang di dalamnya melibatkan suatu pertukaran. Adapun pertukaran biasanya didasarkan pada kesepakatan yang sudah dilakukan sebelumnya.

### 6. Kepemimpinan Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik merupakan kepemimpinan pendidikan yang biasa digunakan oleh para guru. Kepemimpinan pendidikan adalah tipe kepemimpinan yang memberikan perlindungan bagi para anggotanya serta memiliki tujuan yang jelas dalam pengajaran.

Pemimpin jenis ini dapat cepat mengambil keputusan. Pemimpin merasa apa yang dilakukannya benar sehingga pengikut tidak dapat mengambil inisiatif karena tidak adanya kesempatan yang diberikan.

#### 7. Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan karismatik merupakan kepemimpinan yang membuat para anggotanya merasa pemimpinnya dapat menjadi panutan karena gaya kepemimpinannya. Pemimpin dapat memotivasi dan membuat pengikutnya mampu bekerja dengan lebih baik. Pimpinan sangat paham dengan kemampuan dirinya sehingga dapat memanfaatkan kepemimpinan tersebut dengan maksimal. Pimpinan tipe ini akan bisa mendapatkan anggota atau pengikut yang besar karena karismanya.

#### 8. Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional merupakan jenis kepemimpinan yang muncul pada saat diperlukan saja tergantung situasi dan kondisi yang ada. Pemimpin jenis ini tidak mengambil inisiatif pada saat tidak terjadi apapun namun akan terus bertindak dan mengambil ahli kepemimpinan saat terjadi sesuatu dan membutuhkan pengerakkan masa.

Kounzes dan Posner (1987) mengatakan kepemimpinan adalah "penciptaan cara bagi orang untuk berkontribusi dalam menciptakan suatu yang luar biasa".

Tipe kepemimpinan adalah jenis atau model bagaimana cara pemimpin memimpin bawahannya. Ada beberapa macam tipe kepemimpinan yaitu:

##### 1. Tipe Kharismatik

Seseorang pemimpin yang karismatik adalah seorang pemimpin yang dikagumi banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak

selalu dapat menjelaskan secara kongkrit mengapa orang tersebut di kagumi. Dengan kata lain seorang pemimpin yang karismatik memiliki daya Tarik tersendiri yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang kadang-kadang jumlahnya sangat besar.

## 2. Tipe Otoriter

Pemahaman tentang pembahasan tipologi kepemimpinan menunjukkan bahwa semua ilmuan yang berusaha mendalami berbagai segi kepemimpinan mengatakan bahwa seorang pemimpin yang tergolong pemimpin otoriter memiliki serangkaian karakteristik yang dapat di pandang sebagai karakteristik yang negatif. Dilihat dari segi presepsinya seorang pemimpin yang otoriter adalah seorang yang sangat egois. Egoisnya yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikkan kenyataan yang di benarkannya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikan sebagai kenyataan.

Berdasarkan nilai yang demikian, seseorang pemimpin yang otoriter akan menunjukkan berbagai sikap keangkuhannya yaitu:

- a. Cenderung menganggap organisasi milik pribadi yang dapat diperlakukannya dengan sesuka hatinya, karna baginya tujuan organisasi identik dengan tujuan pribadi.
- b. Kecendrungan memperlakukan para bawahannya sama dengan alat-alat lain dalam organisasi, seperti mesin dan dengan demikian kurang menghargai harkat dan martabat mereka.
- c. Pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksanaan tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahan.

### 3. Tipe Laissez Faire (bebas kendali)

Tipe Laissez Faire (bebas kendali) adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar sedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahannya.

Adapaun gaya kepemimpinan tipe ini yaitu:

- a. Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan berpartisipasi dari pemimpin.
- b. Pendelegasian terjadi secara intensif.
- c. Pengambilan keputusan diserahkan kepada pejabat pimpinan yang lebih rendah.
- d. Penumbuhan dan pengembangan kerangka fikir bertindak inovatif dan kreatif diserahkan kepada para anggota yang bersangkutan itu sendiri.

### 4. Tipe Demokratis

Tipe demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang dilakukan ditentukan Bersama antara pemimpin dan bawahan kepemimpinan tipe ini memiliki karakteristik yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan yang demokratis memandang manusia sebagai makhluk yang mulia dan derajatnya yang sama.
- b. Pemimpin yang demokratis yang cenderung mementingkan kepentingan organisasi atau kepentingan golongan dibanding kepentingan pribadinya. Pemimpin memiliki perang yang penting

dalam kehidupan manusia, baik dalam individu, lingkungan keluarga, masyarakat maupun dalam kehidupan bernegara diantara peran yang penting bagi pemimpin.

- c. Pemimpin adalah perilaku pertama yang memberikan contoh dalam melaksanakan tugas atau program yang telah direncanakan dan disepakati Bersama.
- d. Pemimpin memiliki wawasan yang luas dalam merencanakan berbagai program.
- e. Pemimpin bersifat tegas dengan konsekuen dengan janji-janjinya sehingga bawahannya menaruh kepercayaan yang sangat besar terhadapnya. Pemimpin yang tidak melakukan penghakiman terhadap bawahannya.

### **3. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut kamus Bahasa Indonesia motivasi kerja diartikan sebagai sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang, dasar pikiran dan pendapat, sesuatu yang menjadi pokok.

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

Menurut Merihot (dalam Marliani, 2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.

Selain itu Robbins & Judge (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan.

Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

#### 1. Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat, sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat dalam artian sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.

#### 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

- a. Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan pada tujuan dan sasaran.
- b. Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan.
- c. Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri.
- d. Adanya peningkatan.
- e. Adanya tanggung jawab.
- f. Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah.
- g. Supervisi.
- h. Hubungan antara perseorangan.
- i. Kondisi kerja.
- j. Gaji.

k. Status.

l. Keamanan kerja.

Faktor diatas akan menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja. Apabila kondisi dan syarat kerja seperti upah, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan hari tua yang diperlukan oleh karyawan dapat disediakan oleh perusahaan, maka motivasi kerja para karyawan akan meningkat.

Untuk mendapatkan motivasi kerja dibutuhkan suatu motivator. Hal ini merupakan hasil pemikiran dan kebijaksanaan yang tertuang dalam perencanaan dan program terpadu yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi perusahaan.

### 3. Unsur-unsur motivasi kerja

Menurut Sagiri dalam Siswanto Sastrohadiwiry (2003:269-270) unsur-unsur motivasi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja
- b. Penghargaan
- c. Tantangan
- d. Tanggung jawab
- e. Pengembangan
- f. Ketertiban
- g. Kesempatan

Motivasi seorang karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional.



Yang tergolong pada faktor individual yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor yang berasal dari organisasi yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah gaji, keamanan pekerjaan, dan hubungan sesama pekerja.

#### 4. Hakekat Motivasi Kerja

Menurut Wahjosumidjo (1987:193) motivasi pada hakekatnya adalah terminologi umum yang memberikan makna, daya dorong, keinginan kebutuhan dan kemauan sehingga motivasi merupakan penyebab yang mendasari perilaku seseorang.

Menurut Siagian (2008:138) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

##### a. Daya pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

b. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

c. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabulkan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

d. Membentuk keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

e. Membentuk keterampilan

Membentuk keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

f. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

g. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

#### h. Tujuan

Tujuan adalah pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

#### 4. Pengertian Produktivitas Kerja

Pada dasarnya produktivitas kerja mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke masa depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Pengertian produktivitas sendiri masih belum ada kesepakatan umum dari para ahli serta kriterianya dalam mengikuti petunjuk-petunjuk produktitas.

Menurut Hasibuan (2005: 126) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Paul Mali dikutip dari Sedarmayanti (2001: 57), produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluar dan masuknya dalam waktu tertentu.

Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja (Sutrisno, 2011: 102). Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan kantor serta peran

tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja, seperti misalnya jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut (Sunyoto, 2012: 203).

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seseorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Pendidikan

Tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan kejenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan.

2. Kesehatan jasmani dan rohani

Salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah menjamin kesehatan karyawan yaitu dengan cara mengatur jam kerja, meniadakan lembur sehingga dapat menciptakan kegiatan kerja para karyawan. Karyawan yang sehat juga pasti akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat.

#### 4. Faktor manajerial

Gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas.

#### 5. Motivasi

Pemberian motivasi oleh seseorang pemimpin yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda.

#### 6. Peralatan yang digunakan

Peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja seseorang karyawan perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan karena produktivitas kerja akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Produktivitas dapat dimaksud sebagai pengguna sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif dan memerlukan keterangan organisator dan teknik sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Adapun hal-hal yang dinilai atas dasar karyawan adalah hal-hal yang dapat mendorong produktivitas atau prestasi kerja setiap karyawan seperti kesetiaan atau loyalitas pegawai, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, dedikasi dan partisipasi karyawan didalam perusahaan atau instansi.

Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2013: 159-160) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

## 1. Faktor internal

- a. Komitmen yang kuat terhadap visi dan misi institusional.
- b. Struktur dan desain pekerjaan.
- c. Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
- d. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- e. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi.
- f. Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan rekan kerja.
- g. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.
- h. Lingkungan kerja yang ergonomis.
- i. Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.
- j. Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.

## 2. Faktor eksternal

- a. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis.
- b. Kemitraan yang dikembangkan.
- c. Kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi.
- d. Dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan.
- e. Tingkat persaingan.
- f. Dampak globalisasi

Menurut Simamora (2004: 612) menyatakan bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kerja, kualitas

kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

## 5. Leadership dan Produktifitas Kerja

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi. Karena posisi manajemen terdiri atas tingkatan yang biasanya menggambarkan otoritas, seorang individu biasa mengasumsikan suatu peran kepemimpinan sebagai akibat dari posisi yang ia pegang pada organisasi tersebut Robbins dan Judge (2002:163). Dengan adanya produktifitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

## 6. Motivasi Kerja dan Produktifitas Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja (As'ad, 2000). Motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan keuntungan organisasi atau perusahaan. Motivasi dianggap sebagai determinan penting dan utama yang mendorong peningkatan produktivitas. Produktivitas seorang karyawan tergantung pada motivasi karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan, maka semakin tinggi pula produktivitasnya.

### B. Tinjauan Empiris

Penelitian tentang pengaruh leadership dan work motivation terhadap produktivitas kerja karyawan yang kemudian menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini antar lain dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
1	Margareta E. Harimisa	Kepemimpinan dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas	Kepemimpinan, motivasi kerja, dan produktivitas kerja	Analisis regresi linear berganda	kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap



		kerja pegawai di kantor camat sario kota manado			produktivitas kerja para pegawai. Kepemimpinan dan motivasi sangat kuat mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai di kantor kecamatan Sario kota Manado. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan berubah bila terjadi perubahan pada kepemimpinan dan motivasi kerja.
2	Bernadea	Pengaruh	Gaya	Analisis	kepemimpinan

	krismaning sih	gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Madubaru Yogyakarta	kepemimpinan, motivasi kerja dan produktivitas kerja	regresi linear berganda	dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas kerja para pegawai. Kepemimpinan dan motivasi sangat kuat mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai di kantor kecamatan Sario kota Manado. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan berubah bila terjadi perubahan
--	-------------------	---	--	-------------------------------	---

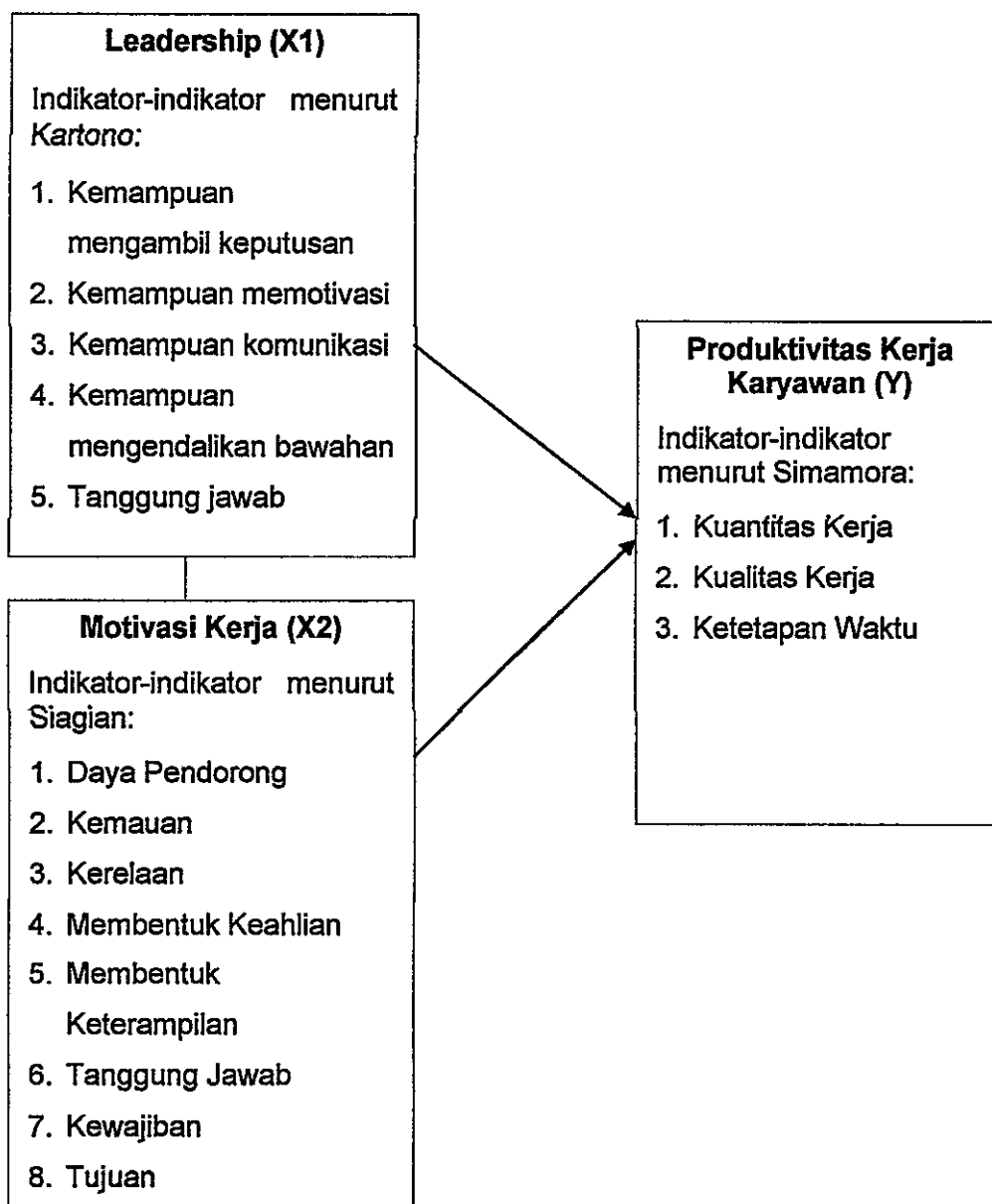
					pada kepemimpinan dan motivasi kerja.
3	Desi Rahmawati	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR fajar brilian tulungagung	Motivasi dan produktivitas kerja	Analisis regresi linear berganda	Peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan Gaji, Bonus, dan Promosi, akan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan.

### C. Kerangka Konsep

Kinerja karyawan merupakan patokan untuk membandingkan kinerja yang nampak sekarang dengan kinerja ideal yang diharapkan. Pada penelitian ini Kinerja karyawan akan diukur keterkaitannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dimana dari berbagai faktor yang mungkin mempengaruhi penelitian ini menitik beratkan pada dua faktor sebagai variabel independen yaitu Leadership (X1), Motivasi Kerja (X2) dan variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan *literature* yang telah dipaparkan dalam penelitian ini indikator leadership sebagai berikut:

kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab. Indikator motivasi kerja: Daya pendorong, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, kewajiban, tujuan. Indikator produktivitas kerja: Kuantitas kerja, kualitas kerja, ketetapan waktu.

Berdasarkan penjelasan diatas, Maka digambarkan desain kerangka konsep sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pikir yang ada maka bisa di ajukan sebagai berikut:

1. Diduga *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton Di Kota Makassar
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton di Kota Makassar

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini yang dipakai yaitu penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya secara teratur, terarah dan tersusun dengan jelas dari awal hingga akhir pembuatan desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan maksud tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi**

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Bumi Sarana Beton di Kota Makassar, yang beralamat di Jl. Dr. Sam Ratulangi Wisma Kalla No. 8 lantai 10 di Kota Makassar

##### **2. Waktu**

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan di mulai dari bulan Oktober sampai bulan November tahun 2019

#### **C. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran**

Dalam suatu penelitian diperlukan mengidentifikasi variabel bebas (variabel berpengaruh) maupun variable terikat. Definisi operasional variabel merupakan definisi yang mampu memberikan arti dan menspesifikasikan

kegiatan agar dapat diukur berdasarkan variabel masing-masing. Dalam penelitian ini variabel bebas (X1) merupakan leadership variabel bebas kedua (X2) merupakan motivasi kerja. Sedangkan variabel terikat (Y) adalah produktivitas kerja karyawan.

Lampiran tabel definisi operasional variabel dapat dilihat pada halaman selanjutnya.

**Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Leadership	kepemimpinan adalah proses sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan keperibadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berintraksi dengan orang lain.	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab
Motivasi Kerja	motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan	1. Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk

	dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya	Keahlian 5. Membentuk Keterampilan 6. Tanggung Jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan
Produktivitas Kerja	Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketetapan Waktu

Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan Skala Likert. Sugiyono (2017:134) yang dimaksud dengan Skala Likert adalah Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.



**Tabel 3.2 Skor Pilihan Jawaban**

No	Pilihan	Skor
1	(SS) = Sangat Setuju	5
2	(S) = Setuju	4
3	(RR)= Ragu-Ragu	3
4	(TS)= Tidak Setuju	2
5	(STS)= Sangat Tidak Setuju	1

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun presentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai objek penelitian (Arikunto, 2013). Berdasarkan penjelasan tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bumi Sarana Beton di Kota Makassar yang berjumlah 115 orang.

##### **2. Sampel**

Dalam melakukan penelitian pada suatu populasi, kita sering menggunakan sampel untuk mewakili populasi tersebut. Hal ini dikarenakan penelitian dengan menggunakan jumlah populasi secara keseluruhan akan memakan waktu yang lama dan biaya yang sangat

besar. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin (Wiratna Sujarweni 2014:16)

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

Dimana :

n = Besaran sampel

N = Besaran populasi

E = Derajat kebebasan (tingkat kesalahan) 10%

$$n = \frac{115}{1 + (115(10\%)^2)}$$

$$n = \frac{115}{1 + (115(0,1)^2)}$$

$$n = \frac{115}{1 + (115 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{115}{1 + 1,15}$$

$$n = \frac{115}{2,15}$$

$$n = 54 \text{ orang}$$

dan batas toleransi yang digunakan adalah 10% sehingga jumlah sampel yang didapat adalah 54 orang.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Dengan memperhatikan tujuan dari penelitian ini, menuju pada metode deskriptif yang digunakan. Dengan demikian, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Observasi

Peneliti ini digunakan sebagai salah satu piranti dalam pengumpulan data berdasarkan pengamatan secara langsung terhadap unsur-unsur yang berhubungan dengan Pengaruh Leadership, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor PT. Bumi Sarana Beton di Kota Makassar.

### 2. Kuesioner

Kuesioner Penelitian adalah suatu bentuk instrumen pengumpulan data yang sangat fleksibel dan relatif mudah digunakan. Data yang diperoleh lewat penggunaan kuesioner adalah data yang kita kategorikan sebagai data faktual.

## F. Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat adanya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada penelitian ini digunakan beberapa teknik analisis data diantaranya:

### 1. Uji Validitas

Sugiyono (2017:2). Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria penilaian uji validitas adalah.

1. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka kuesioner tersebut valid.

2. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017:2). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Konsep reliabilitas dalam arti realibilitas alat ukur berkaitan erat dengan masalah kekeliruan pengukuran. Kekeliruan pengukuran sendiri menunjukkan sejauh mana ini konsisten hasil pengukuran terjadi apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap kelompok subyek yang sama.

Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Kuesioner dikatakan variabel apabila nilai  $r$  Cronbach Alpha  $> 0,6$ . Pada umumnya reliabilitas kurang dari 0,6 dianggap tidak reliable, jika reliabilitas berada pada kisaran 0,7 akan diterima, dan apabila 0,8 maka dianggap reliabel. Adapun perhitungan reliabilitas menggunakan bantuan independent program SPSS.

## 3. Analisis Regresi Linear Berganda,

Gozali (2013:96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Secara umum persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

$X_1$ , = Leadership

$X_2$  = Motivasi Kerja

$e$  = Error / variabel pengganggu.

#### 4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan positif antara dua variabel  $X$  dengan  $Y$  dan hipotesis tentang statistik ( $H_a$ ) yaitu hipotesis tentang adanya hubungan antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$ . Pada umumnya jika  $H_0$  ditolak maka  $H_a$  diterima.

##### a. Uji Parsial (uji $t$ )

Uji  $t$  dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independent (Leadership dan Motivasi Kerja) secara individual dalam menerangkan variabel dependent (Produktivitas Kerja Karyawan).

##### b. Uji Simultan (Uji $F$ )

Uji  $F$  digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independent secara simultan (bersama-sama).

#### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ),

pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2017). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (leadership dan motivasi kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (produktivitas kerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya PT. Bumi Sarana Beton**

PT. Bumi Sarana Beton (PT. BSB) merupakan salah satu anak perusahaan dari Kalla Grup, PT. Bumi Sarana Beton berdiri pada tanggal 20 Juni 1996. Sasaran perusahaan ini adalah memproduksi beton siap pakai (*Ready Mix*) dengan kualitas tinggi untuk memenuhi tuntutan kebutuhan yang semakin meningkat seiring dengan pesatnya pembangunan di bidang konstruksi di Indonesia, khususnya di Sulawesi Indonesia Bagian Timur.

PT. Bumi Sarana Beton ini dulunya hanya memproduksi bata ringan yang kurang namu seiring dengan perkembangan teknologi seperti alat berat jadi sampai sekarang tetap berkembang.

##### **2. Visi dan Misi**

###### **a. Visi**

Menjadi perusahaan yang unggul dan terdepan dalam industry beton dan penyedia bahan bangunan.

###### **b. Misi**

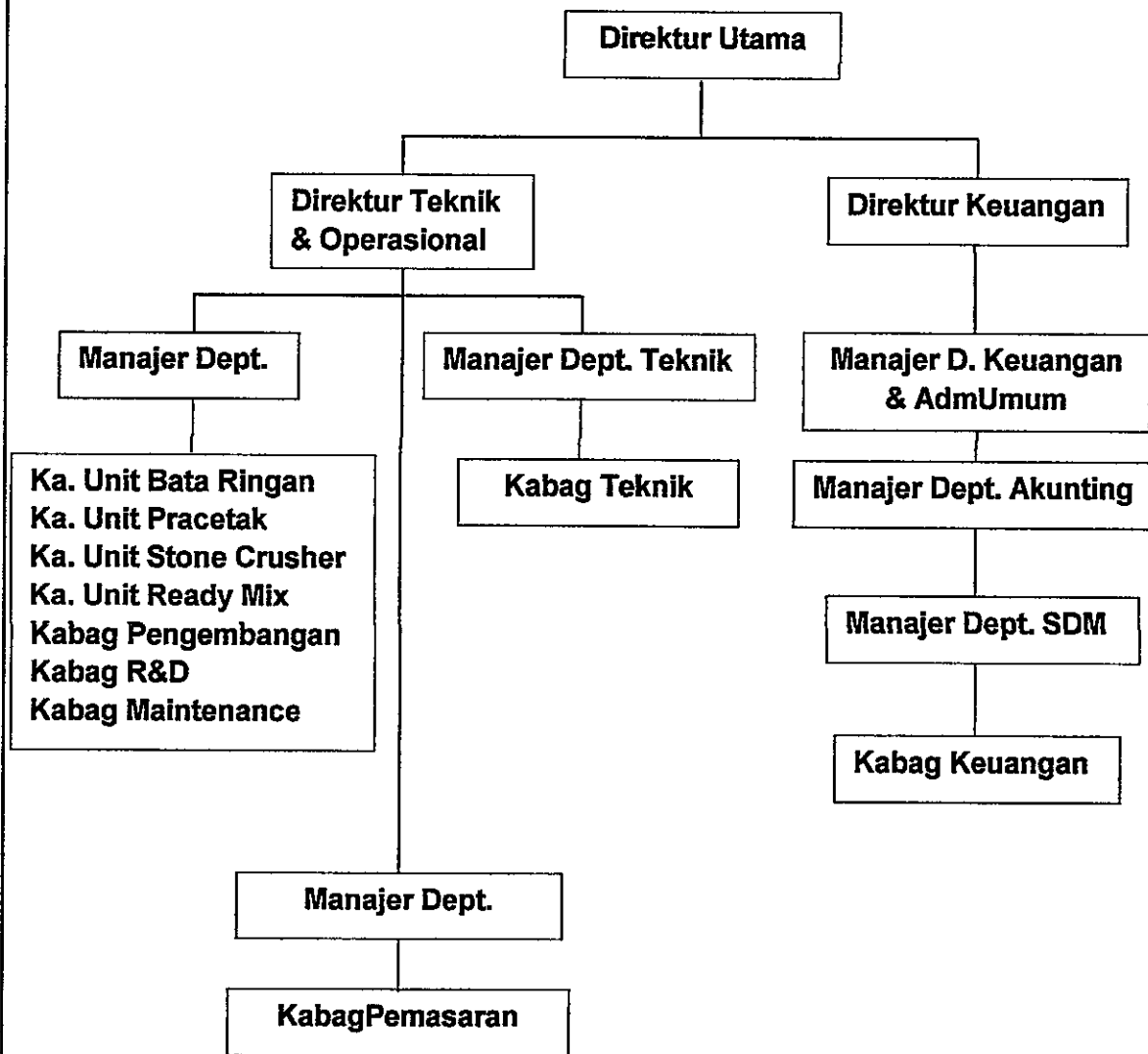
1. Memuaskan pelanggan dengan pemenuhan kualitas, kuantitas, harga dan waktu.
2. Berkembang bersama mitra bisnis dan saling menguntungkan.
3. Tumbuh dan sejahtera bersama karyawan dan masyarakat.

### **3. Struktur Organisasi PT. Bumi Sarana Beton**

Salah satu persyaratan yang cukup penting bagi setia perusahaan agar dapat berjalan lancar sebagaimana yang diharapkan yaitu apabila terjadi pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang dinyatakan dengan jelas, maka diharapkan dapat mendorong kerjasama dengan baik untuk meningkatkan produktifitas pekerja serta keinginan untuk melakukan sesuatu yang sempurna sehingga dapat memperlancar pekerjaan dalam perusahaan, sangatlah diperlukan suatu struktur organisasi yang baik dapat menimbulkan suasana dimana keputusan yang perorangan maupun golongan dalam perusahaan dapat terwujud.

Hal ini penting karena adanya struktur organisasi yang baik akan menimbulkan kesimpangsiuran dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Dengan kata lain, garis komando dalam struktur organisasi haruslah digambarkan dengan jelas agar setiap bagian dapat mengkoordinir semua bagiannya masing-masing dengan baik sehingga kemungkinan kerjasama yang baik akan mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dalam menjelaskan suatu perusahaan kepada pihak-pihak yang membutuhkan, maka dianggap perlu untuk menyusun suatu struktur organisasi agar nampak secara jelas bagaimana proses jelas pelaksanaan dari kegiatan dan jabatan tersebut.



**Struktur Organisasi PT. Bumi Sarana Beton**

Gambar 4.1: Struktur Organisasi

#### 4. Uraian Tugas dan Jabatan

Berdasarkan struktur organisasi tersebut, maka digariskan uraian tugas masing-masing bagian sebagai berikut:

1. Direktur Utama

Mengkoordinir dan menaungi direksi pelaksana dan bagian pengawasan.

2. Direktur Teknik & Operasional

Merencanakan, melaksanakan dan mengawasi seluruh pelaksanaan operasional perusahaan.

3. Manajer Dept. Operasional

Mengelola dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasi perusahaan.

4. Manajer Dept. Teknik

Melakukan perencanaan dan perorganisasian jadwal produksi.

5. Kabag. Teknik

Menyiapkan desain teknis, standard, gambar kerja.

6. Manajer Dept. Pemasaran

Melakukan perencanaan strategi pemasaran dengan memperhatikan trend pasar dan sumber daya perusahaan.

7. Kabag. Pemasaran

Melakukan perencanaan analisis peluang pasar.

8. Direktur Keuangan

Bekerjasama dengan manajer lainnya untuk merencanakan serta meramalkan beberapa aspek dalam perusahaan termasuk perencanaan umum keuangan perusahaan.

9. Manajer D. Keuangan & Adm Umum

Bertanggung jawab dan bekerja sama dengan manajer lain untuk membantu perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan dengan memberi nasehat keuangan yang sesuai.

10. Manajer Dept. Akunting

Mengelolah fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat.

11. Manajer Dept. SDM Umum

Merencanakan dan mengkordinasikan tenaga kerja perusahaan yang hanya memperkerjakan karyawan yang berbakat.

12. Kabag. Keuangan

Menghubungkan perusahaan dengan pasar keuangan dimana perusahaan dapat memperoleh dan ada surat berharga perusahaan.

**B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)**

**1. Karakteristik responden**

Penentuan karakteristik responden diperlukan dalam penelitian ini, karena menjadi informasi tentang profil Karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton yang merupakan sampel dalam penelitian ini. Seluruh responden dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 45 responden.

Karakteristik identitas responden yaitu gambaran dari seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini, data ataupun informasi yang diperoleh terkait dengan leadership dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton.

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan dapat diuraikan sebagai berikut :

## 2. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden menurut jenis kelamin bertujuan untuk mengetahui tingkat perbandingan responden yang berjenis kelamin laki – laki dan perempuan. Distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki – laki	48	88,9
Perempuan	6	11,1
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

Sumber : hasil olah data SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, total responden yang merupakan Karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton adalah 45 orang, jumlah responden laki-laki sebanyak 48 orang (88,9%) dan responden perempuan sebanyak 6 orang (11,1%). Jadi keterlibatan karyawan laki-laki pada PT. Bumi Sarana Beton lebih dominan.

## 3. Usia Responden

Usia karyawan pada kantor PT. Bumi Sarana Beton memberikan pengaruh dalam proses pemberian tugas pokok dan juga terhadap kinerja. Distribusi frekuensi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase %
24 – 30	21	38,9
31 – 40	24	44,4

41 – 50	9	16,7
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

*Sumber : hasil olah data SPSS 22*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa 21 orang responden berusia antara 24-30 tahun (38,9 %), 24 orang berusia antara 31-40 orang tahun (44,4 %), 9 orang berusia antara 41-50 tahun (16,7%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton adalah berusia 31-40 tahun.

#### 4. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan yang dimaksud yaitu tingkat pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh responden sesuai dengan latar belakang pendidikan. Tingkat pendidikan yang pernah diperoleh responden akan membentuk cara berfikir dan bertindak dengan baik terutama dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Berdasarkan tingkat pendidikan, distribusi frekuensi responden yang dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase %</b>
SMA	9	16,7
Diploma (D3)	18	33,3
Sarjana (S1)	27	50
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

*Sumber : hasil olah data SPSS 22*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa responden berpendidikan SMA sebanyak 9 orang (16,7%), responden yang berpendidikan diploma (D3) sebanyak 18 orang (33,3%) responden yang berpendidikan sarjana (S1) sebanyak 27 orang (50%). Dari data diatas

dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendidikan sarjana (S1), hal ini menunjukkan bahwa kualitas pendidikan karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton dari segi keilmuan sudah memadai dan pada dasarnya karyawan cukup mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan uraian tugas dan tanggung jawabnya.

### C. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner manual terhadap 54 responden, ditemukan jawaban responden terhadap masing-masing variabel dengan rentang skor jawaban 1-5 sebagaimana dilampirkan pada bagian lampiran. Dibawah ini akan dijelaskan satu per satu variabel-variabel dalam penelitian ini.

#### 1. Deskripsi Variabel Leadership (X1)

Variabel Leadership (X1) pada penelitian ini diukur melalui 7 butir pernyataan dengan skala likert 1-5. Hasil tanggapan responden terhadap variabel Leadership dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini :

#### Tanggapan responden mengenal variabel Leadership

Tabel 4.4

NO	PERNYATAAN	SKOR					RATA-RATA
		SS	S	RR	TS	STS	
1	X1.1	10	17	21	6	0	3.57
2	X1.2	11	20	20	3	0	3.17
3	X1.3	8	29	15	2	0	3.79
4	X1.4	13	25	13	3	0	3.89

5	X1.5	7	28	18	1	0	3.75
6	X1.6	14	22	16	2	0	3.89
7	X1.7	5	30	16	3	0	3.68
<b>SKOR RATA-RATA</b>							<b>25.74</b>

Berdasarkan tabel 4.4 diatas ditunjukkan bahwa pernyataan pertama didominasi dengan jawaban ragu-ragu sebesar 21 responden (30,9%), kemudian jawaban setuju sebesar 17 responden (31,5%), kemudian jawaban sangat setuju sebesar 10 responden (18,5%), dan jawaban tidak setuju sebesar 6 responden (11,1%).

Pernyataan kedua jawaban setuju dan ragu-ragu paling banyak muncul sebesar 20 responden (37,0%), kemudian jawaban sangat setuju sebesar 11 responden (20,4%), dan jawaban tidak setuju sebesar 3 responden (5,6%).

Pernyataan ketiga jawaban setuju paling banyak muncul sebesar 29 responden (53,7%), kemudian jawaban ragu-ragu 15 responden (27,8%), kemudian jawaban sangat setuju sebesar 8 responden (14,8%), dan jawaban tidak setuju sebesar 2 responden (3,7%).

Pernyataan keempat jawaban setuju paling banyak muncul sebesar 25 responden (46,3%), kemudian jawaban sangat setuju dan jawaban ragu-ragu 13 responden (24,1%), dan jawaban tidak setuju sebesar 3 responden (5,6%).

Pernyataan kelima jawaban setuju paling banyak muncul sebesar 28 responden (51,9%), kemudian jawaban ragu-ragu sebesar 18 responden (33,3%), kemudian jawaban sangat setuju sebesar 7 responden (13,0%), dan jawaban tidak setuju sebesar 1 responden (1,9%).

Pernyataan keenam jawaban setuju paling banyak muncul sebesar 22 responden (40,7%), kemudian jawaban ragu-ragu 16 responden (29,6%), kemudian jawaban sangat setuju sebesar 14 responden (25,9%), dan jawaban tidak setuju sebesar 2 responden (3,7%).

Pernyataan ketujuh jawaban setuju paling banyak muncul sebesar 30 responden (55,6%), kemudian jawaban ragu-ragu sebesar 16 responden (29,6%), kemudian jawaban sangat setuju sebesar 5 responden (9,3%), dan jawaban tidak setuju sebesar 3 responden (5,6%)

Dari ketujuh pernyataan yang diajukan kepada responden, sebagian besar menyatakan setuju, sangat setuju dan ragu-ragu sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel leadership dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

## 2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel Motivasi Kerja (X2) pada penelitian ini diukur melalui 7 butir pernyataan dengan skala likert 1-5. Hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini.

### Tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja

**Tabel 4.5**

NO	PERNYATAAN	SKOR					RATA-RATA
		SS	S	RR	TS	STS	
1	X2.1	17	32	5	0	0	4.22
2	X2.2	14	34	5	1	0	4.12
3	X2.3	14	23	16	1	0	3.92
4	X2.4	12	35	7	0	0	4.09



5	X2.5	7	39	6	2	0	3.94
6	X2.6	10	34	10	0	0	4
7	X2.7	5	13	24	9	3	3.14
<b>SKOR RATA-RATA</b>							<b>27.43</b>

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dijelaskan bahwa pada pernyataan pertama jawaban didominasi dengan pilihan setuju sebesar 32 responden (59,3%), kemudian jawaban sangat setuju sebesar 17 responden (31,5%), dan jawaban ragu-ragu sebesar 5 responden (9,3%).

Pernyataan kedua didominasi dengan jawaban setuju sebesar 34 responden (63,0%), kemudian jawaban sangat setuju sebesar 14 responden (25,9%), kemudian jawaban ragu-ragu sebesar 5 responden (9,3%), dan jawaban tidak setuju 1 responden (1,9%).

pernyataan ketiga jawaban didominasi dengan pilihan setuju sebesar 23 responden (42,6%), kemudian jawaban ragu-ragu sebesar 16 responden (29,6%), kemudian jawaban sangat setuju sebesar 14 responden (25,9%), dan jawaban tidak setuju 1 responden (1,9%).

pernyataan keempat jawaban didominasi dengan setuju sebesar 35 responden (64,8%), kemudian jawaban sangat setuju sebesar 12 responden (22,2%), dan jawaban ragu-ragu sebesar 7 responden (13,0%).

Pernyataan kelima didominasi dengan jawaban setuju sebesar 39 responden (72,2%), kemudian jawaban sangat setuju sebesar 7 responden (13,0%), kemudian jawaban ragu-ragu sebesar 6 responden (11,1%), dan jawaban tidak setuju sebesar 2 responden (3,7%).

Pernyataan keenam didominasi dengan jawaban setuju sebesar 34 responden (63,0%), kemudian jawaban sangat setuju dan ragu-ragu sebesar 10 responden (18,5%).

Pernyataan ketujuh didominasi dengan jawaban ragu-ragu sebesar 24 responden (44,4%), kemudian jawaban setuju sebesar 13 responden (24,1%), kemudian jawaban tidak setuju sebesar 9 responden (16,7%), kemudian jawaban sangat setuju sebesar 5 responden (9,3%), dan jawaban sangat tidak setuju 3 responden (5,6%).

Dari ketujuh pernyataan yang diajukan kepada responden, sebagian besar menyatakan setuju, ragu-ragu dan sangat setuju sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

### 3. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Kinerja Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada penelitian ini menggunakan 7 butir pernyataan dengan skala likert 1-5. Hasil tanggapan responden dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini.

#### Tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kerja

**Tabel 4.6**

NO	PERNYATAAN	SKOR					RATA-RATA
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Y.1	12	32	10	0	0	4.03
2	Y.2	11	24	15	4	0	3.78
3	Y.3	19	27	5	3	0	4.14
4	Y.4	11	28	15	0	0	3.92

5	Y.5	15	28	10	1	0	4.06
6	Y.6	22	26	6	0	0	4.29
7	Y.7	14	26	10	4	0	3.92
<b>SKOR RATA-RATA</b>							<b>28.14</b>

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dijelaskan bahwa pada pernyataan pertama jawaban didominasi dengan pilihan setuju sebesar 32 responden (59,3%), kemudian jawaban sangat setuju sebesar 12 responden (22,2%), dan jawaban ragu-ragu sebesar 10 responden (18,5%).

Pernyataan kedua jawaban setuju paling banyak muncul sebesar 24 responden (44,4%), kemudian jawaban ragu-ragu sebesar 15 responden (27,8%), kemudian jawaban sangat setuju sebesar 11 responden (20,4%). Dan jawaban tidak setuju sebesar 4 responden (7,4%).

Pernyataan ketiga jawaban setuju paling banyak muncul sebesar 27 responden (50,0%), kemudian jawaban sangat setuju sebesar 19 responden (35,2%), kemudian jawaban ragu-ragu sebesar 5 responden (9,3%), dan jawaban tidak setuju sebesar 3 responden (5,6%).

Pernyataan keempat jawaban setuju paling banyak muncul sebesar 28 responden (51,9%), kemudian jawaban ragu-ragu sebesar 15 responden (27,8%), dan jawaban sangat setuju sebesar 11 responden (20,4%).

Pernyataan kelima jawaban setuju paling banyak muncul sebesar 28 responden (51,9%), kemudian jawaban sangat setuju sebesar 15 responden (27,8%), kemudian jawaban ragu-ragu sebesar 10 responden (18,5), dan jawaban tidak setuju sebesar 1 responden (1,9%).

Pernyataan keenam jawaban setuju paling banyak muncul sebesar 26 responden (48,1%), kemudian jawaban sangat setuju sebesar 22 responden (40,7%), dan jawaban ragu-ragu sebesar 6 responden (11,1).

Pernyataan ketujuh jawaban setuju paling banyak muncul sebesar 26 responden (48,1%), kemudian jawaban sangat setuju sebesar 14 responden (25,9%), kemudian jawaban ragu-ragu sebesar 10 responden (18,5). Dan jawaban tidak setuju sebesar 4 responden (7,4%).

Dari ketujuh pernyataan yang diajukan kepada responden, sebagian besar menyatakan setuju, sangat setuju dan ragu-ragu sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja karyawan sangat berpengaruh.

#### **D. Analisis dan Interpretasi (pembahasan)**

##### **a. Hasil Analisis Data**

Penulis pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan uji koefisien determinasi untuk menguji hipotesis dan diajukan oleh peneliti. Jawaban ini dihitung berdasarkan hasil angket manual yang telah disebarakan kepada 54 responden, dimana terdiri dari 14 butir pernyataan berkaitan dengan variabel-variabel X dan 7 butir pernyataan berkaitan dengan variabel Y.

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dapat digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat ukur dapat mengungkapkan sesuatu yang ingin di ukur. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka butir pernyataan atau indikator tersebut dapat dinyatakan valid. Sedangkan apabila  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut tidak

valid dan juga tidak dapat digunakan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan taraf signifikan 5%. Berikut adalah tabel 4.7 merupakan hasil pengujian validitas:

### Hasil Pengujian Validitas

Tabel 4.7

No	Variabel	Nilai r		Nilai sig.	Keterangan
	Leadership (X1)	Hitung	Tabel		
1	X1.1	.431	0.279	.000	Valid
2	X1.2	.392	0.279	.000	Valid
3	X1.3	.464	0.279	.000	Valid
4	X1.4	.441	0.279	.000	Valid
5	X1.5	.390	0.279	.000	Valid
6	X1.6	.343	0.279	.000	Valid
7	X1.7	.392	0.279	.000	Valid
	<b>Motivasi Kerja (X2)</b>				
8	X2.1	.315	0.279	.000	Valid
9	X2.2	.451	0.279	.000	Valid
10	X2.3	.390	0.279	.000	Valid
11	X2.4	.375	0.279	.000	Valid
12	X2.5	.458	0.279	.000	Valid
13	X2.6	.334	0.279	.000	Valid
14	X2.7	.424	0.279	.000	Valid

	Produktivitas Kerja (Y)				
15	Y.1	.374	0.279	.000	Valid
16	Y.2	.419	0.279	.000	Valid
17	Y.3	.442	0.279	.000	Valid
18	Y.4	.372	0.279	.000	Valid
19	Y.5	.312	0.279	.000	Valid
20	Y.6	.509	0.279	.000	Valid
21	Y.7	.351	0.279	.000	Valid

(sumber: Lampiran 2 uji validitas dan reabilitas)

Pada tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 54$  ( $n = 54 - 2$ ) maka diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0.279, maka dapat dilihat  $r$  hasil dari masing-masing item 0.279 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pada penelitian ini adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian dan pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur apa yang mestinya diukur.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat digunakan untuk menguji sejauh mana keakuratan suatu alat ukur untuk dapat digunakan dalam penelitian yang sama. Menurut Sugiyono suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel ketika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6 (*Cronbach Alpha* > 0.6). hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah:

### Hasil Pengujian Reliabilitas

**Tabel 4.8**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Leadership (X1)	.609	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	.622	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (Y)	.618	Reliabel

(sumber : Lampiran 2 uji validitas dan realibilitas)

Hasil uji realibilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat terhadap variabel bebas. Berikut adalah hasil analisis dari SPSS.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.9**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	t	Sig	Keterangan
Leadership	Produktivitas kerja	.232	.254	2.355	.022	Signifikan
Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja	.602	.556	5.154	.000	Signifikan
R= .664 R Square= .441 F= 20.122 Sig= .000						

Berdasarkan tabel 4.9 diatas maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 5.536 + 0.232X_1 + 0.602X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1.  $a$  = nilai 5.536 mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel X (Leadership dan Motivasi Kerja) adalah 5.536
2.  $b_1$  = nilai 0.232 menunjukkan bahwa setiap penambahan variasi faktor Leadership sebesar 1% maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.232 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.
3.  $b_2$  = nilai 0.602 menunjukkan bahwa terjadi penambahan variasi faktor motivasi kerja sebesar 1% maka produktivitas kerja karyawan



akan meningkat sebesar 0.602 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap

#### **4. Uji Parsial (uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel X secara sendiri-sendiri terhadap variabel Y. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$ . Uji t dikatakan berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) atau nilai signifikan lebih kecil dari 5% ( $sig < 0.05$ ).

Berdasarkan tabel 4.9 yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan program SPSS maka hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh Leadership (X1) Terhadap Produktivitas Kerja**

Variabel Leadership (X1) menunjukkan nilai sig. 0.022 lebih kecil dari 0.05 ( $0.022 < 0.05$ ) berarti variabel leadership (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). serta nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.355 yang artinya lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2.355 > 2.008$ ) berarti variabel leadership (X1) dapat digunakan (dapat diterima).

##### **2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja**

Variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai sig. 0.000 lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), berarti variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Serta nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.154 yang artinya lebih

besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $5.154 > 2.008$ ) berarti variabel Motivasi Kerja (X2) dapat digunakan (dapat diterima).

### 5. Uji Simultan (uji F)

Menurut Imam Ghozali (2011:101) jika nilai sig  $< 0.05$  maka artinya variabel X secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y. Uji F ialah uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel X (leadership dan motivasi kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $f_{tabel}$ .

Berdasarkan tabel 4.9 diatas uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh sig. Sebesar 0.000 dengan  $F_{hitung}$  20.122 dan  $F_{tabel}$  3.18 ( $20.122 > 3.18$ ). hal ini menunjukkan model yang dibangun menggambarkan fakta di PT. Bumi Sarana Beton Kota Makassar.

### 6. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya variabel-variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

**Tabel 4.10**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>a</sup>		
Model	R Square	Adjusted R Square
1	0.441	0.419

Sumber: Data Olahan SPSS 22

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.419 hal ini berarti penelitian ini memiliki tingkat kecermatan sebesar 41.9% sisanya 58.1% merupakan keterbatasan instrumen dalam mengungkapkan fakta serta error penelitian.

## **b. Interpretasi Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Leadership Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bagian terdahulu diperoleh hasil bahwa secara statistik, Leadership (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Bumi Sarana Beton Kota Makassar. Hal ini disebabkan karena nilai sig. Variabel Leadership (X1) sebesar 0.022 yaitu lebih kecil dari 0.05 ( $0.022 < 0.05$ ) serta nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2.355 > 2.008$ ). Hasil Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Margareta E. Harimisa dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kualitas Leadership dengan produktivitas kerja.

### **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bagian terdahulu diperoleh hasil bahwa secara statistik, motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan serta berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT. Bumi Sarana Beton Kota Makassar. Hal ini disebabkan karena nilai sig. Variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.000 yaitu lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) serta nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5.154 > 2.008$ ). Hasil penelitian ini sama

dengan penelitian yang dilakukan Agung Dwi Nugroho (2015) dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Leadership dan Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumi Sarana di Beton Kota Makassar, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan variabel leadership berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bumi Sarana Beton di Kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dengan taraf signifikan hasil sebesar 0.022 tersebut lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bumi Sarana Beton di Kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dengan taraf signifikan hasil sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian yaitu:

Mengingat leadership dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif serta memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton di Kota Makassar, maka PT. Bumi Sarana Beton baik pimpinan maupun manajemen harus

memperhatikan variabel leadership dan motivasi kerja dalam rangka peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton di Kota Makassar.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, 2000. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri, Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberti.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Hasibuan, S. P. Malayu 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2012 *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* Jakarta PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara
- Kouzes, J. M. and Posner. B. Z (1987). *The Leadership Challenge: How To Get Extraordinary Things Done In Organizations*. San Fransisco: Jossey-Bas
- Locander, W. B. F. Hamilton, D. Ladik & J. Stuart. (2002) *Developing A Leadership -Rich Culture: The Missing Linic To Creating A Market. Focused*
- Marliana, Rosleny. 2010. *Psikologi Umum*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Mathis, R. & H. Jackson, J 2011. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat Hal 22.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P & Timothy. A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persoda.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Bilson 2004. *Riset Pemasaran*, Jakarta. Gramedia Utama

- Siagian, Sondang P 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarata*: Kencana.
- Sunyoto, Danang 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Suwanto dan TjuTju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjosumidjo. 1987. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Yuki. G. A. (2006). *Leadership In Organization*, 5 Th Ed. New York: Pearson Prentice Hall.



# LAMPIRAN

## KUISIONER PENELITIAN

### • Pendahuluan

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapa/Ibu /Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarana Beton di Kota Makassar"**, dengan melakukan studi pada PT. Bumi Sarana Beton

### Identitas Responden

- Nama Responden : \_\_\_\_\_
- Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
- Status Pernikahan : Menikah ☐ Belum ☐
- Usia : 24 – 30 ☐ 41 – 50 ☐  
31 – 40 ☐
- Pendidikan Terakhir : SMA ☐ S1 ☐  
D3 ☐
- Lama Bekerja : 1 – 5 tahun ☐  
5 – 10 tahun ☐  
11 – 20 tahun ☐
- Kuesioner Leadership, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan  
Petunjuk Pengisian Kuesioner :
  1. Setiap pertanyaan mempunyai alternatif jawaban sebagai berikut :  
SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
RR : Ragu-Ragu  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju
  2. Berilah tanda silang (x) pada salah satu jawaban sebagai berikut :
  3. Isilah seluruh butir pertanyaan

### Pernyataan Leadership (X1)

No	Keterangan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Pemimpin memiliki hubungan baik dengan karyawannya					
2	Pemimpin memberi kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat					
3	Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik					
4	Pimpinan selalu memberikan bimbingan arahan dan dorongan kepada bawahan					
5	Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif					
6	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik					
7	Pemimpin mempunyai inisiatif dan pemikiran yang cerdas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya					

**Pernyataan Motivasi Kerja (X2)**

No	Keterangan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Anda menyukai tantangan dan tanggung jawab					
2	Anda selalu ingin mencoba hal-hal yang baru dalam pekerjaan					
3	Anda selalu mampu mengerjakan seluruh pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
4	Atasan selalu memberikan pujian atas keberhasilan anda dalam bekerja					
5	Atasan anda menghargai semua usaha yang telah anda lakukan					
6	Anda mempunyai harapan mendapatkan hasil yang terbaik dari pekerjaan anda					
7	Anda ingin mengarahkan semua kemampuan dalam melakukan pekerjaan					

### Pernyataan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No	Keterangan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
2	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
4	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
5	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktunya					
7	Saya mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan					

**TABULASI KUESIONER LEADERSHIP**

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	SKOR
1	5	4	3	3	3	5	4	27
2	4	5	4	5	4	4	4	30
3	5	4	4	5	3	5	3	29
4	4	4	3	3	4	5	3	26
5	3	5	4	4	3	4	4	27
6	3	5	3	2	4	5	4	26
7	4	4	3	4	4	3	3	25
8	3	3	5	3	3	3	4	24
9	3	4	4	4	5	4	2	26
10	4	4	4	4	3	5	4	28
11	3	5	4	5	4	5	4	30
12	5	4	4	4	5	3	3	28
13	4	3	5	4	4	5	4	29
14	2	5	3	4	4	3	5	26
15	3	2	3	4	3	4	3	22
16	4	5	5	3	3	5	4	29
17	4	3	4	3	4	4	4	26
18	3	3	4	5	4	4	4	27
19	3	4	2	4	3	4	3	23
20	2	3	4	2	4	5	2	22
21	3	3	4	4	4	3	4	25
22	3	4	3	4	3	4	3	24
23	4	2	4	3	3	2	4	22
24	4	3	4	5	4	3	4	27
25	5	4	3	4	4	4	3	27
26	3	5	4	5	3	3	3	26
27	4	4	4	3	4	4	4	27
28	5	2	2	5	3	3	3	23
29	3	3	3	3	4	4	4	24
30	3	3	4	2	3	3	4	22
31	3	3	4	4	4	5	5	28
32	4	3	4	4	4	5	4	28
33	2	4	5	5	3	4	3	26
34	3	4	4	4	5	3	2	25
35	3	3	5	4	4	4	4	27
36	4	4	4	5	5	4	4	30
37	4	3	3	4	4	4	4	26
38	2	4	3	3	3	4	3	22
39	5	3	4	5	4	3	4	28
40	3	3	4	4	4	3	5	26

41	5	4	5	3	5	3	4	29
42	2	3	4	4	4	5	4	26
43	3	4	4	4	3	4	3	25
44	4	4	3	3	3	4	3	24
45	4	3	4	4	4	3	4	26
46	4	3	4	3	4	2	4	24
47	3	5	3	5	5	3	3	27
48	5	5	4	4	4	3	4	29
49	5	4	5	3	4	5	4	30
50	4	3	3	4	5	4	5	28
51	5	3	4	5	4	4	4	29
52	3	5	3	4	2	4	4	25
53	2	5	4	4	4	5	3	27
54	3	4	5	5	3	4	5	29

#### TABULASI KUESIONER MOTIVASI KERJA

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	SKOR
1	4	5	5	4	4	4	4	30
2	4	4	4	3	4	4	4	27
3	5	5	5	4	4	5	4	32
4	4	4	4	3	5	4	2	26
5	5	4	5	5	5	5	3	32
6	5	5	5	4	4	3	5	31
7	4	5	4	4	4	5	3	29
8	5	3	3	4	2	3	4	24
9	3	4	3	5	4	3	3	25
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	5	5	2	5	5	4	5	31
12	4	3	4	4	3	5	4	27
13	5	4	5	5	3	5	3	30
14	5	4	4	5	4	4	2	28
15	5	4	4	4	4	4	1	26
16	4	4	3	4	3	3	3	24
17	4	2	3	4	4	4	4	25
18	4	4	5	4	5	4	3	29
19	4	5	3	4	4	4	2	26
20	4	5	4	5	5	4	3	30
21	5	5	4	3	4	3	4	28
22	4	4	5	4	4	4	3	28
23	5	4	4	4	4	4	3	28
24	4	4	4	5	4	4	5	30

25	4	4	3	4	4	5	4	28
26	4	5	5	4	4	4	2	28
27	5	4	3	4	3	4	3	26
28	3	5	4	4	4	4	4	28
29	3	4	4	5	4	4	3	27
30	4	4	3	4	4	4	2	25
31	4	5	4	5	4	3	2	27
32	4	4	5	4	4	3	3	27
33	4	3	3	4	4	4	5	27
34	4	4	3	5	3	5	3	27
35	4	4	3	3	2	4	3	23
36	4	4	4	5	4	4	3	28
37	5	4	4	4	4	4	2	27
38	4	5	3	4	4	4	3	27
39	3	4	3	4	5	5	3	27
40	4	4	5	4	4	4	1	26
41	4	4	4	5	4	5	3	29
42	4	4	3	4	4	5	2	26
43	5	5	4	3	4	4	3	28
44	3	4	3	4	5	4	5	28
45	4	4	5	4	4	4	3	28
46	4	3	5	4	4	4	1	25
47	4	4	4	4	4	3	3	26
48	5	4	3	4	4	4	4	28
49	5	4	4	4	4	4	4	29
50	4	4	5	3	4	4	2	26
51	5	5	4	4	3	4	3	28
52	4	4	4	3	4	4	3	26
53	4	4	4	4	4	3	3	26
54	5	3	5	4	4	3	4	28

#### TABULASI KUESIONER PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	SKOR
1	5	5	4	4	5	5	4	32
2	5	3	5	3	5	4	4	29
3	4	3	4	5	4	5	5	30
4	4	3	4	5	4	4	5	29
5	5	5	5	4	5	5	4	33
6	3	4	5	4	5	5	3	29
7	4	5	4	3	4	4	4	28
8	4	4	3	3	4	5	3	26



9	5	3	5	4	2	4	4	27
10	3	2	4	3	5	4	5	26
11	4	4	5	4	4	5	4	30
12	4	5	5	4	4	4	3	29
13	5	4	5	5	4	5	4	32
14	4	4	5	4	4	4	3	28
15	3	5	4	4	4	3	4	27
16	4	3	4	3	3	5	3	25
17	3	5	4	3	4	4	4	27
18	4	4	5	5	5	4	2	29
19	4	4	4	3	4	5	4	28
20	5	4	5	4	4	5	4	31
21	3	3	2	5	4	4	5	26
22	4	4	4	3	3	3	4	25
23	4	3	5	4	3	4	3	26
24	4	3	4	4	5	3	5	28
25	5	4	2	4	5	4	3	27
26	4	2	4	5	4	3	4	26
27	4	3	5	4	4	4	2	26
28	4	4	4	4	3	5	4	28
29	4	5	3	5	3	4	3	27
30	5	4	2	4	3	4	2	24
31	3	3	4	3	5	4	4	26
32	4	4	3	4	5	3	5	28
33	4	4	4	4	3	5	4	28
34	4	3	5	4	3	4	5	28
35	4	4	4	3	4	4	2	25
36	3	5	3	5	4	5	5	30
37	4	4	4	4	5	4	3	28
38	4	2	3	4	4	4	4	25
39	5	3	4	3	4	5	4	28
40	3	4	4	4	3	4	5	27
41	4	3	5	4	4	5	4	29
42	3	4	4	3	4	5	3	26
43	4	5	5	4	5	4	4	31
44	4	4	5	3	4	4	5	29
45	5	4	5	4	4	5	4	31
46	5	3	5	4	4	4	4	29
47	4	5	4	5	3	5	4	30
48	4	4	4	4	4	5	5	30
49	5	4	4	5	4	5	5	32
50	4	5	5	3	4	4	4	29

51	4	4	4	4	5	5	5	31
52	3	4	4	5	4	4	4	28
53	4	2	4	3	5	3	5	26
54	4	3	4	4	5	5	4	29

## LAMPIRAN UJI VALIDITAS

### 1. Lampiran Uji Validitas Leadership (X1)

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	-,129	,009	,084	,160	-,111	,106	,431**
	Sig. (2-tailed)		,354	,950	,547	,249	,425	,444	,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.2	Pearson Correlation	-,129	1	-,002	,088	-,019	,219	-,114	,392**
	Sig. (2-tailed)	,354		,990	,529	,890	,112	,413	,003
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.3	Pearson Correlation	,009	-,002	1	,024	,123	,054	,232	,464**
	Sig. (2-tailed)	,950	,990		,865	,376	,697	,092	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.4	Pearson Correlation	,084	,088	,024	1	,082	-,098	,035	,441**
	Sig. (2-tailed)	,547	,529	,865		,554	,480	,804	,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.5	Pearson Correlation	,160	-,019	,123	,082	1	-,111	-,003	,390**
	Sig. (2-tailed)	,249	,890	,376	,554		,425	,980	,004
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.6	Pearson Correlation	-,111	,219	,054	-,098	-,111	1	-,028	,343*
	Sig. (2-tailed)	,425	,112	,697	,480	,425		,843	,011
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.7	Pearson Correlation	,106	-,114	,232	,035	-,003	-,028	1	,392**
	Sig. (2-tailed)	,444	,413	,092	,804	,980	,843		,003

N	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL Pearson Correlation	,431**	,392**	,464**	,441**	,390**	,343*	,392**	1
Sig. (2-tailed)	,001	,003	,000	,001	,004	,011	,003	
N	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

## 2. Lampiran Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	JUMLAH
X2.1	Pearson Correlation	1	,070	,152	-,059	-,216	-,051	,038	,315*
	Sig. (2-tailed)		,616	,271	,673	,117	,715	,784	,020
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.2	Pearson Correlation	,070	1	,092	,017	,205	,000	-,030	,451**
	Sig. (2-tailed)	,616		,507	,901	,138	1,000	,827	,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.3	Pearson Correlation	,152	,092	1	-,065	,143	-,039	-,223	,390**
	Sig. (2-tailed)	,271	,507		,640	,304	,782	,105	,004
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.4	Pearson Correlation	-,059	,017	-,065	1	,116	,156	,040	,375**
	Sig. (2-tailed)	,673	,901	,640		,404	,261	,773	,005
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.5	Pearson Correlation	-,216	,205	,143	,116	1	,098	,013	,458**
	Sig. (2-tailed)	,117	,138	,304	,404		,481	,923	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54

X2.6	Pearson								
	Correlation	-,051	,000	-,039	,156	,098	1	-,062	,334*
	Sig. (2-tailed)	,715	1,000	,782	,261	,481		,658	,014
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.7	Pearson								
	Correlation	,038	-,030	-,223	,040	,013	-,062	1	,424**
	Sig. (2-tailed)	,784	,827	,105	,773	,923	,658		,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
JUMLAH	Pearson								
	Correlation	,315*	,451**	,390**	,375**	,458**	,334*	,424**	1
	Sig. (2-tailed)	,020	,001	,004	,005	,000	,014	,001	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

### 3. Lampiran Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	JMLH
Y1.1	Pearson								
	Correlation	1	-,019	,170	,048	-,044	,195	-,131	,374**
	Sig. (2-tailed)		,892	,218	,728	,751	,157	,347	,005
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Y1.2	Pearson								
	Correlation	-,019	1	,021	,066	-,040	,217	-,174	,419**
	Sig. (2-tailed)	,892		,880	,633	,776	,115	,207	,002
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Y1.3	Pearson								
	Correlation	,170	,021	1	-,114	,018	,128	-,038	,442**
	Sig. (2-tailed)	,218	,880		,412	,900	,358	,786	,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Y1.4	Pearson								
	Correlation	,048	,066	-,114	1	-,102	,089	,116	,372**
	Sig. (2-tailed)	,728	,633	,412		,463	,520	,404	,006
	N	54	54	54	54	54	54	54	54

Y1.5	Pearson								
	Correlation	-,044	-,040	,018	-,102	1	-,073	,095	,312*
	Sig. (2-tailed)	,751	,776	,900	,463		,600	,493	,022
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Y1.6	Pearson								
	Correlation	,195	,217	,128	,089	-,073	1	-,027	,509**
	Sig. (2-tailed)	,157	,115	,358	,520	,600		,847	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Y1.7	Pearson								
	Correlation	-,131	-,174	-,038	,116	,095	-,027	1	,351**
	Sig. (2-tailed)	,347	,207	,786	,404	,493	,847		,009
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
JMLH	Pearson								
	Correlation	,374**	,419**	,442**	,372**	,312*	,509**	,351**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,002	,001	,006	,022	,000	,009	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

## LAMPIRAN UJI REALIABILITAS

### 1. Lampiran Uji Reliabilitas Leadership (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,609	7

### 2. Lampiran Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,622	7

### 3. Lampiran Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,618	7

### LAMPIRAN DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

#### 1. Variabel Leadership (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	11,1	11,1	11,1
	RR	21	38,9	38,9	50,0
	S	17	31,5	31,5	81,5
	SS	10	18,5	18,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5,6	5,6	5,6
	RR	20	37,0	37,0	42,6
	S	20	37,0	37,0	79,6
	SS	11	20,4	20,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,7	3,7	3,7
	RR	15	27,8	27,8	31,5
	S	29	53,7	53,7	85,2
	SS	8	14,8	14,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5,6	5,6	5,6
	RR	13	24,1	24,1	29,6
	S	25	46,3	46,3	75,9
	SS	13	24,1	24,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,9	1,9	1,9
	RR	18	33,3	33,3	35,2
	S	28	51,9	51,9	87,0
	SS	7	13,0	13,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,7	3,7	3,7
	RR	16	29,6	29,6	33,3
	S	22	40,7	40,7	74,1
	SS	14	25,9	25,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5,6	5,6	5,6
	RR	16	29,6	29,6	35,2
	S	30	55,6	55,6	90,7
	SS	5	9,3	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

## 2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	9,3	9,3	9,3
	S	32	59,3	59,3	68,5
	SS	17	31,5	31,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,9	1,9	1,9
	RR	5	9,3	9,3	11,1
	S	34	63,0	63,0	74,1
	SS	14	25,9	25,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,9	1,9	1,9
	RR	16	29,6	29,6	31,5
	S	23	42,6	42,6	74,1
	SS	14	25,9	25,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	7	13,0	13,0	13,0
	S	35	64,8	64,8	77,8
	SS	12	22,2	22,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	



**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,7	3,7	3,7
	RR	6	11,1	11,1	14,8
	S	39	72,2	72,2	87,0
	SS	7	13,0	13,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	10	18,5	18,5	18,5
	S	34	63,0	63,0	81,5
	SS	10	18,5	18,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5,6	5,6	5,6
	TS	9	16,7	16,7	22,2
	RR	24	44,4	44,4	66,7
	S	13	24,1	24,1	90,7
	SS	5	9,3	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

### 3. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	10	18,5	18,5	18,5
	S	32	59,3	59,3	77,8
	SS	12	22,2	22,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	7,4	7,4	7,4
	RR	15	27,8	27,8	35,2
	S	24	44,4	44,4	79,6
	SS	11	20,4	20,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5,6	5,6	5,6
	RR	5	9,3	9,3	14,8
	S	27	50,0	50,0	64,8
	SS	19	35,2	35,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	15	27,8	27,8	27,8
	S	28	51,9	51,9	79,6
	SS	11	20,4	20,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,9	1,9	1,9
	RR	10	18,5	18,5	20,4
	S	28	51,9	51,9	72,2
	SS	15	27,8	27,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	11,1	11,1	11,1
	S	26	48,1	48,1	59,3
	SS	22	40,7	40,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	7,4	7,4	7,4
	RR	10	18,5	18,5	25,9
	S	26	48,1	48,1	74,1
	SS	14	25,9	25,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

## LAMPIRAN HASIL ANALISIS REGRESI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 <sup>a</sup>	,441	,419	1,59284

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Leadership

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102,106	2	51,053	20,122	,000 <sup>b</sup>
	Residual	129,394	51	2,537		
	Total	231,500	53			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Leadership

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,536	3,614		1,532	,132
Leadership	,232	,098	,254	2,355	,022
Motivasi Kerja	,602	,117	,556	5,154	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 1110/C.4-II/X/41/2019

Makassar, 17 Shafar 1441 H

Lamp : -

16 Oktober 2019 M

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

**Pimpinan PT. Bumi Sarana Beton Makassar**

di-

Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini :

Nama : A. Rahmiati

Stambuk : 105720525515

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton di Kota Makassar

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan I,

**Dr. Agus Salim HR, SE., MM.**  
**NBM. 555 681.-**

Tembusan :

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa ybs
4. Arsip.

# KALLABETON

PT. Bumi Sarana Beton  
Wisma Kalla, Lt. 10  
Jl. Dr. Sam Ratulangi No. 8-10  
Makassar 90113, Indonesia  
T (62 411) 850 358  
F (62 411) 858 594  
www.bumisaranabeton.co.id

Kepada Yth,  
Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat No: 1110/C.4-II/X/41/2019 perihal Surat Permohonan Izin Penelitian atas mahasiswa di bawah ini:

Nama : A. Rahmiati  
Stambuk : 105720525515  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : *"Pengaruh Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton di Kota Makassar"*

Pada prinsipnya dapat kami setuju untuk melaksanakan kegiatan tersebut pada PT. Bumi Sarana Beton. Adapun mekanisme penelitian harus sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku..

Demikian hal ini kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Makassar, 19 November 2019  
PT. Bumi Sarana Beton

  
**BETON**  
Hamid Hamruddin, SE., Ak  
Accounting Departement Head,-



## BIOGRAFI PENULIS



**A. RAHMIATI**, Lahir pada tanggal 30 Juni 1997 di Tappale Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. Dari pasangan suami istri Bapak Andi Jufri dan Ibunda Andi Murni. Penulis merupakan anak ketiga dari 3 bersaudara. Penulis pertama kali masuk pendidikan formal SD/INP 12/79 Tappale (lulus pada tahun 2009). Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 3 Kahu (lulus pada tahun 2012). Setelah tamat penulis melanjutkan pendidikan ke SMAN 1 Libureng (lulus pada tahun 2015). Kemudian pada tahun 2015 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen melalui seleksi penerimaan mahasiswa baru dan sementara menjalani perkuliahan di kampus yang insya Allah tahun ini mengantarkan penulis mendapatkan gelar sarjana strata satu (S1). Akhir kata, penulis berharap penulisan skripsi ini dapat memberi kontribusi yang positif bagi dunia pendidikan.