

**KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SARIO
KOTA MANADO**

Oleh :
Margareta E. Harimisa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
e-mail: margaretaharimisa@gmail.com

ABSTRAK

Produktivitas kerja sebuah organisasi dipengaruhi oleh pengelolaan dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal dan non formal. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja di kalangan pegawainya. Kantor Kecamatan Sario Kota Manado merupakan salah satu organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan di daerah Kota Manado. Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja kepada para pegawai secara profesional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sario Kota Manado dengan pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder. Sampel yang digunakan 35 responden dari seluruh populasi yang ada pada objek penelitian. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan kepemimpinan 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.

Kata kunci: *kepemimpinan, insentif finansial, motivasi kerja.*

ABSTRACT

Labor productivity is affected by an organization's management in organizations, both formal and non-formal. Factors affecting employee productivity one is to work motivation among employees. Sario District Office of Manado City is one of the government organizations that run the administration and development in the area of the city of Manado. So to ensure the implementation of the entire tasks in accordance with what has been planned by the organization required a high employee productivity by giving employees the motivation to work in a professional manner. The purpose of this study was to determine the effect of leadership and work motivation on employee productivity at the District Office of Manado City Sario with data collection using primary and secondary data. The sample used 35 respondents from the entire population of the existing research on the object. Results of studies using multiple regression analysis showed leadership and motivation to work collectively affect the work productivity of employees. Leadership and motivation is very strong affect labor productivity in the district office employee Sario Manado city. Thus the productivity of employees will change when there is a change in leadership and work motivation.

Keywords: *leadership, financial incentives, work motivation*

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional mengisyaratkan kepada seluruh elemen masyarakat akan pentingnya meningkatkan produktivitas di segala bidang agar tercapainya pemerataan pembangunan. 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 pegawai salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja di kalangan pegawai. Motivasi adalah suatu pendorong bagi pegawai 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 pegawai yang tinggi. Kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkatan top, middle, 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 pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu paksaan dan hukuman, imbalan, penghargaan dan pujian. Dengan diberikannya motivasi kepada para pegawai dapat menyebabkan pegawai memperbaiki dan meningkatkan kinerja sehingga produktivitas kerja pun dapat meningkat. Kantor Kecamatan Sario Kota Manado merupakan salah satu organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan di daerah Kota Manado. Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja kepada para pegawai secara profesional. Berikut data Kehadiran pegawai Kantor Kecamatan Sario Kota Manado sampai dengan periode Juli tahun 2013.

Tabel 1. Kehadiran Pegawai di Kantor Kecamatan Sario Kota Manado Tahun 2013

Bulan	Jumlah Pegawai	Prosentase karyawan yang hadir
Januari	33	97 %
Februari	33	94 %
Maret	33	91 %
April	35	97 %
Mei	35	97 %
Juni	35	94 %
Juli	35	97 %

Sumber: Kantor Kecamatan Sario Kota Manado, 2013

Tabel 1 terlihat bahwa, tingkat kehadiran pegawai Kantor Kecamatan Sario Kota Manado bervariasi setiap bulan dari awal tahun 2013 sampai dengan Bulan Juli 2013. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Sario Kota Manado banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk kepemimpinan dalam hal sikap dan kemampuan pimpinan di kantor tersebut. Hasil pra penelitian yang penulis lakukan pada awal tahun 2013 di lokasi penelitian ditemukan adanya masalah yaitu dimana masih terdapat pegawai yang melaksanakan tugasnya kurang profesional, seperti masih adanya pegawai yang hadir terlambat pada waktu yang telah ditetapkan dan pada jam kerja, pegawai tidak pada posisinya dengan alasan yang tidak jelas, dan pulang kerja sebelum waktu yang ditentukan. Hal ini juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang kurang disiplin dan kurang taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Sario Kota Manado.
2. Kepemimpinan terhadap produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Sario Kota Manado.
3. Motivasi Kerja terhadap produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Sario Kota Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2009:141).

Motivasi orang bekerja adalah mendapatkan keuntungan/manfaat yang pantas dari yang telah mereka lakukan untuk perusahaan, salah satunya adalah dalam bentuk finansial insentif. Adapun indikator dari motivasi kerja karyawan adalah perasaan senang dari karyawan bekerja di kantor ini, dengan ke tempat kerja tepat waktu, tidak pulang mendahului jam kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, melaksanakan tugas dengan tekun dan giat, bertanggung jawab atas tugas yang diberikan atasan.

Keberhasilan tujuan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan seorang pemimpin untuk meningkatkan kualitas maupun keterampilannya dalam mengelolah organisasi yang dipimpinnya. Kepemimpinan amat tergantung pada kualitas orang yang memimpin, kesediaan orang yang dipimpin dan situasi yang tengah dihadapi. Adapun indikator dari kepemimpinan adalah kepercayaan yang diberikan atasan terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas, teladan atasan bagi karyawan, kedisiplinan atasan terhadap waktu, membimbing karyawan dalam menyelesaikan tugas, membagi tugas sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan, memberi petunjuk apabila karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Hasibuan, 2009:143). Motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya.

Kepemimpinan

Para ahli manajemen banyak mengemukakan pendapat tentang definisi kepemimpinan, seperti yang dikemukakan oleh Stoner yang dikutip oleh Umar (2005:31) dimana kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, sedangkan menurut Wijayanto (2012:165) Kepemimpinan (*Leadership*) adalah keterampilan yang sangat diperlukan oleh setiap manajer untuk dapat mengarahkan karyawan agar berkinerja secara optimal. Kegagalan manajer membentuk *teamwork* akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasibuan (2009:169) menyatakan kepemimpinan (*Leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Menurutnya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia tersebut dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu. Pendapat para ahli diatas dapat diketahui bahwa konsepsi kepemimpinan itu sendiri hampir sebanyak dengan jumlah orang yang ingin mendefinisikannya, sehingga hal itu lebih merupakan konsep berdasarkan pengalaman. Hampir sebagian besar pendefinisian kepemimpinan memiliki titik kesamaan kata kunci yakni "suatu proses mempengaruhi".

Definisi kepemimpinan seperti yang diungkapkan sebelumnya, berimplikasi pada tiga hal utama seperti dikemukakan oleh Locke (2001:217), yaitu:

1. Kepemimpinan menyangkut 'orang lain', bawahan atau pengikut, kesediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin. Jika tidak ada pengikut, maka tidak akan ada pula pemimpin. Tanpa bawahan semua kualitas kepemimpinan seorang atasan akan menjadi tidak relevan. Terandung makna bahwa para pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan menjalin relasi dengan pengikut mereka.
2. Kepemimpinan merupakan suatu 'proses', agar bisa memimpin. Pemimpin mesti melakukan sesuatu, kepemimpinan lebih dari sekedar menduduki suatu posisi otoritas. Kendatipun posisi otoritas yang diformalkan mungkin sangat mendorong proses kepemimpinan, tetapi sekedar menduduki posisi itu tidak memadai untuk membuat seseorang menjadi pemimpin.
3. Kepemimpinan harus 'membujuk' orang lain untuk mengambil tindakan. Pemimpin membujuk para pengikutnya lewat berbagai cara seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan sebuah visi.

Konsep kepemimpinan yang dikemukakan oleh sejumlah ahli tersebut menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pimpinan mereka. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila orang-orang yang menjadi pengikut atau bawahan dapat dipengaruhi oleh kekuatan kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan maka mereka akan mau mengikuti kehendak pimpinannya dengan sadar, rela, dan sepuh hati.

Kepemimpinan dan manajemen pengertiannya disamakan oleh banyak orang, namun ada pula yang membedakan pengertian keduanya. John Kotter (Robbins, 2006:189) berpendapat bahwa kepemimpinan berbeda dari manajemen. Manajemen berkaitan dengan hal-hal untuk mengatasi kerumitan. Manajemen yang baik dapat menghasilkan tata tertib dan konsistensi dengan menyusun rencana-rencana formal, merancang struktur organisasi yang ketat dan memantau hasil lewat perbandingan terhadap rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan, sebaliknya, berkaitan dengan hal-hal untuk mengatasi perubahan. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan, kemudian mengkomunikasikannya kepada setiap orang dan mengilhami orang-orang tersebut dalam menghadapi segala rintangan. Kotter menganggap, baik kepemimpinan yang kuat maupun manajemen yang kuat merupakan faktor penting bagi optimalisasi efektifitas organisasi.

Produktivitas Kerja

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lembaga lainnya akan selalu berupaya agar para karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi tersebut dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Umar (2005:9), menyatakan produktivitas ialah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Konsep produktivitas pada umumnya mengaitkan antara keluaran (*ouput*) dan masukan (*input*).

Produktivitas didefinisikan whitmore Abdilah (2010:58) sebagai "suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (*ouput*) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan". Produktivitas sangat erat kaitannya efektifitas dan efisiensi. Siagian (2006:154) mengutarakan definisi produktivitas kerja sebagai berikut : "Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (*output*) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal"

Beberapa uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara efektifitas menghasilkan keluaran (*output*) dengan efisiensi penggunaan masukan (*input*) yang kesemuanya merupakan pandangan akan peningkatan kualitas karyawan yang diinginkan atau dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mengukur peningkatan produktivitas kerja karyawan, maka alat analisis Produktivitas kerja pegawai yang peneliti gunakan seperti yang dikemukakan oleh, Umar (2005:9), sebagai berikut:

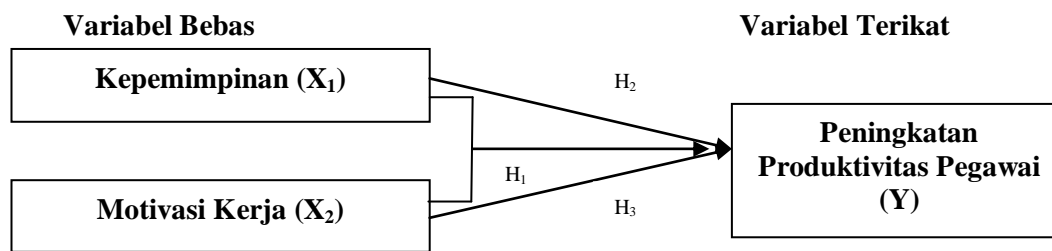
1. Jumlah dan waktu
2. Mutu atau kualitas
3. Efisien dan efektifitas

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Maulidar (2012:72) diantaranya adalah :

1. Sikap mental, berupa:
 - a. Motivasi kerja
 - b. Disiplin kerja
 - c. Etika kerja
2. Pendidikan dan pelatihan
Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.
3. Keterampilan
Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.
4. Manajemen
Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.
5. Hubungan industrial
Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenangan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
6. Tingkat penghasilan
Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
7. Gizi dan Kesehatan
Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
8. Jaminan sosial
Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.
9. Lingkungan dan iklim kerja
Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.
10. Sarana produksi
Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.
11. Teknologi
Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan:
 - a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi
 - b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
 - c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1 Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber : Konsep diolah, 2013

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap sebuah masalah penelitian, yang kebenarannya perlu diuji secara empirik, Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan dan Motivasi diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Sario kota Manado.
2. Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Sario kota Manado.
3. Motivasi diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Sario kota Manado.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2004:72). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah semua pegawai di Kantor Kecamatan Sario kota Manado yang berjumlah 35 orang pegawai sampai dengan periode Juli 2013.

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini di ambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan yang disebut sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *purposive sampling*, yaitu penulis menggunakan pertimbangan sendiri dengan cara sengaja dalam memilih anggota populasi yang dianggap dapat memberikan informasi yang diperlukan oleh penulis (Sugiyono, 2004:74). Responden yang dipilih oleh penulis dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Kantor Kecamatan Sario kota Manado. Karena populasi yang mana dalam penelitian ini tidak terlalu banyak, maka diambil semuanya untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 responden atau semua pegawai Kantor Kecamatan Sario Kota Manado

Teknis Analisis Data

Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis linier berganda dengan formula:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Produktivitas Kerja
 α = Konstanta dari persamaan regresi
 β_1 = koefisien regresi dari variable X1, Kepemimpinan
 β_2 = koefisien regresi dari variable X2, Motivasi
 X1 = Kepemimpinan
 X2 = Motivasi
 e = error

Analisis Korelasi Berganda

Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama, dengan menggunakan pendekatan Korelasi Berganda dengan rumus :

$$r_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1Y + b_2 \sum X_2Y}{\sum Y^2}}$$

dimana :

- r = koefisien korelasi
- X₁ = Variabel Bebas (Kepemimpinan)
- X₂ = Variabel Bebas (Motivasi)
- Y = Variabel Terikat (produktivitas kerja)

Nilai r berkisar antara -1,00 sampai dengan 1,00. Jika dalam perhitungan ternyata diperoleh harga r yang lebih besar dari +1 atau lebih kecil dari -1, hal tersebut mengindikasikan adanya kekeliruan dalam perhitungan. Apabila nilai r negatif berarti terdapat korelasi yang negatif atau hubungan yang berlawanan arah antara variabel X dengan variabel Y. Sedangkan bila nilai r positif berarti terdapat hubungan yang positif atau hubungan yang searah antara variabel X dengan variabel Y. Interpretasi harga koefisien korelasi :

- a. Apabila r = 0 atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel sangat lemah dan tidak terdapat korelasi sama sekali.
- b. Apabila r = +1 atau mendekati 1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat serta terjadi korelasi yang searah (jika X naik maka Y pun naik).
- c. Apabila r = -1 atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat sekali serta terjadi korelasi yang berlawanan (jika X naik maka Y turun atau sebaliknya).

Pengujian Hipotesis

Uji Secara Serentak (Uji F)

1. Membuat formulasi hipotesis

$$H_0 : b \neq 0$$

Tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel *bebas* (x) terhadap variabel *terikat* (y).

2. Menentukan level signifikansi dengan tabel F – tabel
3. Mencari F – hitung dengan rumus :

$$F - \text{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

4. Mengambil keputusan

Jika F – hitung < F – tabel, maka H₀ diterima

Jika F – hitung = F – tabel, maka H₀ diterima

Jika F – hitung > F – tabel, maka H₀ ditolak.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji Parsial (Uji t)

1. Membuat formulasi hipotesis

$$H_0 : b = 0 \text{ (hipotesis nihil)}$$

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (y).

$$H_a : b \neq 0 \text{ (hipotesis alternatif)}$$

Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (y).

2. Menentukan level signifikansi dengan menggunakan t – tabel.
3. Menghitung nilai t – statistik dengan rumus:

$$th = \frac{ry^2 - \frac{1}{1} - 2\sqrt{n-1-k}}{\sqrt{1 - r^2y^2 - \frac{1}{y^1} - 2}}$$

4. Mengambil keputusan

Jika $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t - \text{hitung} = t - \text{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$, maka H_0 ditolak

Dalam perhitungan semuanya ini akan dilakukan menggunakan alat bantu program SPSS versi 18 For Windows.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kantor Camat Kecamatan Sario.

Kantor Kecamatan Sario yang lokasinya di depan Gedung KONI Sario Manado adalah merupakan kantor kecamatan yang memiliki lokasi kantor yang strategis dekat dengan pusat perdagangan kota Manado atau BOB (*Boulevard on Business*) Manado. Kantor Kecamatan yang sekarang dipimpin oleh Ibu Treisje J. Moku yang sebelumnya memimpin kecamatan Malalayang adalah merupakan pimpinan kecamatan dalam hal ini Camat yang memiliki jiwa kepemimpinan yang sangat diakui dengan keberhasilan beliau sebelumnya menjadikan kecamatan Malalayang menjadi kecamatan yang lebih baik dan banyak memiliki perubahan yang bagus selama beliau menjadi Camat. Kecamatan Sario memiliki 7 kelurahan yang berlokasi sangat dekat dengan pusat perdagangan dan memiliki pusat pendidikan yang diakui. Kelurahan yang berada di wilayah Kecamatan Sario adalah:

1. Kelurahan Titiwungen Utara
2. Kelurahan Titiwungen Selatan
3. Kelurahan Sario
4. Kelurahan Sario Utara
5. Kelurahan Sario Kotabaru
6. Kelurahan Sario Tumpaan
7. Kelurahan Ranotana

Hasil Uji Statistik

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows versi 18.00. dapat diketahui sebagai berikut:

Uji Kelayakan Instrument

Uji Kelayakan Instrumen yang terdiri dari uji reliabilitas dan uji validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows versi 18.00 didapat hasil sebagai berikut:

Uji Reliabilitas

Tabel 2 dapat dilihat nilai Cronbach Alpha dari hasil analisis data yang telah dilakukan yaitu:

Tabel 2 Nilai Cronbach Alpha

Cronbach Alpha	R _{Tabel}
0,892	0,326

Sumber : Data Olahan, 2013

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach alpha $0,892 > 0,60$ atau $0,80$ maka butir-butir pertanyaan disebut sudah reliabel.

Uji Validitas

Tabel 3 menunjukkan validitas dari setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner

Tabel 3 Validitas Tiap Pertanyaan

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Validitas
P1	,794	,913	Valid
P2	,712	,943	Valid
P3	,703	,936	Valid
P4	,715	,932	Valid
P5	,665	,917	Valid
P6	,711	,948	Valid
P7	,723	,931	Valid
P8	,621	,935	Valid
P9	,733	,911	Valid
P10	,728	,907	Valid
P11	,699	,926	Valid
P12	,727	,935	Valid

Sumber : Data Olahan

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua butir yang dianalisis sudah valid, karena nilai *corrected item-total corrected*-nya sudah lebih besar dari r_{Tabel} sebesar 0,326.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas dan Uji Normalitas dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows versi 18.00 didapat hasil sebagai berikut :

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas didapat hasil output pada tabel "Coefficients" berikut ini :

Tabel 4 Koefisien

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Toleranc e	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-.263	.280			-.940	.354		
	Kepemimpinan	.807	.096	.732		8.395	.000	.157	6.175
	Motivasi_Kerja	.244	.081	.262		3.006	.005	.182	6.019

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Tabel 4 tersebut didapatkan hasil bahwa semua nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolonieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikolonieritas terpenuhi.

Uji Normalitas

Melalui SPSS dapat dilihat hasil output berdasarkan Kurva "Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual". Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Tabel 5 Nilai Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif			
Variabel	Mean	Std. Deviasi	N
Produktivitas_Kerja	4.5714	.27501	35
Kepemimpinan	4.6057	.24964	35
Motivasi_Kerja	4.5810	.29531	35

Sumber : Data Hasil Olahan, 2013

Tabel 5 Nilai Statistik Deskriptif dapat dijelaskan bahwa rata-rata atau *means* dari variabel terikat yaitu Produktivitas kerja pegawai di kantor kecamatan Sario Kota Manado sebesar 4,5714 dimana standart deviasi sebesar 0,27501, kemudian untuk variabel bebas yang terdiri atas : variabel kepemimpinan termasuk baik yaitu berada diantara nilai 3,51-5,00 dengan nilai rata-rata 4,6057 dan standart deviasi 0,24964, dan Nilai rata-rata atau means dari variabel motivasi kerja sebesar 4,5810 dengan standart deviasi 0,29531. dengan N atau jumlah yang diteliti sebanyak 35 responden. Artinya bahwa Variabel Produktivitas kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai kantor kecamatan Sario Kota Manado termasuk baik karena berada diantara nilai 3,51 – 5,00 atau rata-rata setuju dan sangat setuju terhadap indikator yang diukur dari kuesioner berdasarkan skala linkert yang digunakan.

Tabel 6. Hasil Perhitungan R dan R Square

R	R Square
0,951	0,904

Sumber : Data Hasil Olahan, 2013

Hasil perhitungan R dan R square pada table 4 di atas yaitu memberikan informasi tentang hubungan atau korelasi antara variable bebas yang terdiri dari kepemimpinan dan motivasi kerja dengan variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai kantor kecamatan Sario Kota Manado. Nilai R atau multiple R sebesar 0,951 atau 95,1 % yaitu menggambarkan hubungan antara variabel bebas bersifat searah dan kuat. Nilai R squared atau determinan R sebesar 0,904 atau 90,4 % artinya 9,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7 Koefisien

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.263	.280		-.940	.354
	Kepemimpinan	.807	.096	.732	8.395	.000
	Motivasi_Kerja	.244	.081	.262	3.006	.005

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Hasil Olahan, 2013

Tabel 7 di atas dapat dijelaskan bahwa Nilai konstanta sebesar -0,263 hal ini berarti bahwa pada saat X_1 dan X_2 sama dengan nol maka produktivitas kerja Pegawai kantor kecamatan Sario kota Manado sebesar -0,263. Koefisien variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,807 hal ini berarti bahwa bilamana variabel kepemimpinan naikan satu – satuan maka akan menaikkan produktivitas kerja Pegawai kantor kecamatan Sario kota Manado sebesar 0,897 sedangkan nilai variabel motivasi kerja (X_2) yang sebesar 0,244 artinya bahwa apabila ditingkatkan satu-satuan maka akan menaikkan produktivitas kerja Pegawai di kantor kecamatan Sario kota Manado sebesar 0,244.

Uji Hipotesis

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai di kantor kecamatan Sario kota Manado secara simultan atau secara bersama yaitu variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai di kantor kecamatan Sario kota Manado Maka dapat dilihat dari Tabel 5 berikut ini :

Tabel 5. Uji Pengaruh Secara Bersama (Uji F)

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.324	2	1.162	150.564	.000 ^a
	Residual	.247	32	.008		
	Total	2.571	34			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber : Data Hasil Olahan, 2013

Tabel 5 dan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan uji F diperoleh F hitung sebesar 150,564 dan apabila dikonsultasikan dengan F tabel sebesar 3,16. Jadi F hitung lebih besar dari F tabel. Maka hipotesis penulis variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai di kantor kecamatan Sario kota Manado dapat dibuktikan kebenarannya.

Uji t

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang ada dalam penelitian ini maka perlu dibuktikan dengan melakukan uji hipotesis yaitu dengan menggunakan uji t atau t tes. Uji hipotesis atau uji t adalah bertujuan untuk menguji signifikansi variabel terikat terhadap variable bebas. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t hitung untuk variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 8,395 dan kalau dikonsultasikan dengan t tabel sebesar 1,67 didapat t hitung > t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa dugaan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai kantor kecamatan Sario kota Manado dapat dibuktikan sedangkan untuk variabel motivasi kerja (X_2) nilai t hitungnya sebesar 3,006 dimana kalau dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,67, hal ini berarti bahwa t hitung > t tabel, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai kantor kecamatan Sario kota Manado dapat dibuktikan kebenarannya.

Variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000, artinya lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05, sedangkan untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,005, artinya lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel sangat signifikan dalam penelitian ini.

Kedua variabel tersebut, yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai di kantor kecamatan Sario kota Manado adalah kepemimpinan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitungnya paling besar. Jadi berdasarkan Uji Statistik Regresi Linear Berganda didapatkan hasil bahwa antara kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai di kantor kecamatan Sario kota Manado dengan mengambil sampel Karyawan sebanyak 35 orang.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil analisis statistik menunjukkan kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor kecamatan Sario kota Manado. Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut sehingga dinyatakan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap signifikan produktivitas kerja.
2. 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.

Saran

- a. Hendaknya pimpinan kecamatan Sario kota Manado, dalam hal adalah Ibu Camat sebaiknya lebih memperhatikan kualitas kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai karena peningkatan kualitas kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja Pegawai.
- b. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar dapat menggunakan sampel dengan variabel yang lain agar lebih beragam dan dengan periode tahun atau perusahaan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah. 2010. Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah), Semarang. [Http://eprints.binus.ac.id/14482/](http://eprints.binus.ac.id/14482/) diakses tanggal 26 September 2013. Hal. 10.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia Edisi Ketujuh*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Judge, A Timothy dan P Stephen, Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 12, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Locke, E. A. 2001. *Social Psychology and Organizational Behavior*. Jhon Wiley and Sons, New York.
- Maulidar. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Aceh, Universitas Syiah, Kuala Aceh. *Jurnal ISSN-2302-0199, Vol.1 No.1, Agustus 2012*. Hal. 28-43.
- Siagian, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Di PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.