

**ANALISIS METODE KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR BALAI
PELATIHAN KESEHATAN PROVINSI SULAWESI UTARA**

**ANALYSIS OF LEADERSHIP METHODS AND WORK MOTIVATION TO INCREASE
PRODUCTIVITY IN THE EMPLOYEE HEALTH TRAINING CENTER OFFICE OF
NORTH SULAWESI**

Oleh:

**Ronald James Luly¹
Jantje L. Sepang²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Univesitas Sam Ratulangi Manado.

email: ¹ronaldjames.luly@yahoo.co.id
²jantjesepong@yahoo.com

Abstrak: Kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang tertuang dalam visi dan misi organisasi. Kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh metode kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di kantor BAPELKES provinsi Sulawesi Utara. Metode Analisis menggunakan regresi berganda dengan uji hipotesis serta uji asumsi klasik. Hasil analisis menunjukkan secara simultan atau parsial, metode kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pimpinan BAPELKES perlu meningkatkan atau memperhatikan metode kepemimpinan yang diterapkan, dan mengevaluasi kembali Kepemimpinan serta metode yang diterapkan agar dapat menciptakan suasana yang nyaman pada karyawan dalam bekerja.

Kata kunci: metode kepemimpinan, motivasi, produktivitas kerja

Abstract: Leadership in an organization is very important, because the leader has a strategic role in achieving organizational objectives set out in the vision and mission of the organization. Leadership is the ability and skills of a person or individual who serves as leaders of work units, to influence the behavior of others, especially subordinates, to think and act in such a way that through positive behavior can be a real contribution to the achievement of organizational goals. This study aims to determine the influence of leadership methods and motivation to increase employee productivity in BAPELKES office North Sulawesi province. The method uses multiple regression analysis to test the hypothesis and assumptions of classical test. Results of the analysis shows that simultaneously or partially, leadership methods and motivation have a significant effect on employee productivity. BAPELKES leaders need to improve or pay attention to the applied leadership methods, and reevaluate the Leadership and methods applied in order to create a comfortable atmosphere for the employees in the work plase.

Keywords: leadership methods, motivation, work productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan dan juga merupakan aset besar untuk kelangsungan hidup perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Seperti yang telah kita ketahui bersama pada saat ini persoalan kebutuhan memperoleh SDM/karyawan unggul dan profesional yang diharapkan oleh banyak perusahaan di Indonesia untuk bisa bersaing dalam era globalisasi seringkali hanya menjadi angan-angan semata.

Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan atau organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi. Seorang pemimpin yang baik adalah seorang yang mampu memanfaatkan seluruh sumber daya manusia yang ada, sehingga kepemimpinan merupakan bagian yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Elemen yang juga bernilai penting dalam organisasi selain gaya kepemimpinan adalah motivasi kerja. Motivasi ialah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Manado merupakan salah satu organisasi pemerintah yang menyelenggarakan kegiatan pelatihan kesehatan untuk organisasi pemerintah atau pun swasta 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.

Hasil pra penelitian yang penulis lakukan pada awal tahun 2014 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 penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh:

1. Metode Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.
2. Metode Kepemimpinan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.
3. Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Handoko. (2012:4) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang terkait dengan pengelolaan rekrutmen, penempatan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Wijayanto, 2012:249). Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah kegiatan menjalankan fungsi manajemen yang berkaitan dengan seleksi, pelatihan, penempatan serta pengembangan SDM dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Kepemimpinan

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 (Wijayanto, 2012:165). Hasibuan, (2009:169) mengemukakan bahwa kepemimpinan (*Leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Dengan demikian maka, kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi atau mendorong perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

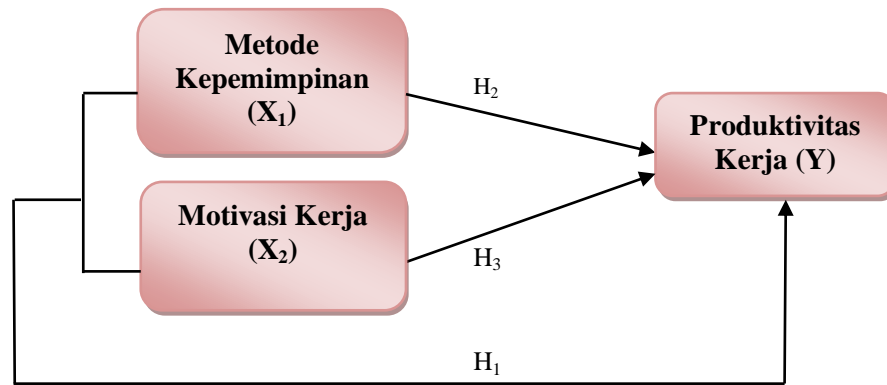
Motivasi berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2009:141). Motivasi artinya keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Siagian, 2008:67). Dengan demikian motivasi merupakan perilaku psikologis yang mengarah pada sebuah pencapaian tertentu dengan penuh komitmen untuk mencapainya.

Produktivitas Kerja

Umar. (2005:9) menyatakan bahwa 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 (dalam sedarmayanti, 2005:58) 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. Dengan demikian maka produktivitas merupakan penggunaan sumber daya secara keseluruhan yang kemudian dinyatakan dalam perbandingan antara *input* dan *output*.

Penelitian Terdahulu

Parlinda dan Wahyudin (2008) melakukan penelitian tentang: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta). Hasil penelitiannya adalah variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Harimisa (2013) melakukan penelitian dengan judul: Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sario Kota Manado. 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. Sariadi (2013) melakukan penelitian tentang: Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat TNI AL Lantamal VIII Di Manado. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor TNI AL Lantamal VIII Manado.

Kerangka Berpikir**Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian**

Sumber: Konsep Diolah, 2015

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah:

1. Metode Kepemimpinan dan Motivasi Kerja diduga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.
2. Metode Kepemimpinan diduga mempengaruhi secara signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.
3. Motivasi Kerja diduga mempengaruhi secara signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah Penelitian survey untuk mengetahui pengaruh Metode Kepemimpinan dan Motivasi kerja guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian - kejadian relatif, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2009:7).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. Waktu penelitian adalah selama lebih kurang 2 bulan.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Sulawesi Utara. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai yang ada yaitu 54 orang. 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, 2009:74). Responden yang berjumlah 45 responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data penelitian ini adalah:

1. Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*)
 - a. Pengamatan (*Observasi*)
 - b. Wawancara (*Interview*)
 - c. Angket (*Kuesioner*)
 - d. Dokumentasi (*Documentation*).

2. Metode Penelitian Kepustakaan (*Field Library*)

- a. Metode Interview
- b. Metode Kuesioner

Metode Analisis

Uji Validitas

Uji validitas atau derajat ketepatan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Yamin dan Kurniawan, 2009:282).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas/keandalan adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:193).

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Selain itu fungsinya untuk memungkinkan peneliti untuk menguji apakah ada hubungan atau hubungan yang diamati memang betul terjadi atau hanya secara kebetulan (Effendi dan Tukiran, 2012:24).

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel independen (variabel bebas), jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinieritas dalam penelitian tersebut.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ada terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas (Santoso, 2002:208).

c. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahuinya digunakan uji Kolmogorov – Smirnov, pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu bila *sig.* atau signifikan lebih besar daripada 0,05 maka distribusi adalah normalitas (simetris).

Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Dajan Anto (2000:407), bentuk umum dari regresi linier berganda secara matematis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

b_0	= Konstanta	Y	= Keputusan pembelian
β_1, β_2	= Koefisien regresi untuk variabel bebas	X_1	= Ekuitas merek
ε	= Standar error	X_2	= Kualitas layanan

Koefisien Korelasi Berganda (r)

Analisis regresi berganda, pengukuran R adalah untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan linear antara variabel terikat dengan semua variabel bebas secara bersama.

Koefisien Determinasi Berganda (r^2)

Koefisien Determinasi Berganda (R^2) adalah estimasi proporsi variabel terikat Keputusan Pembelian Konsumen (Y) yang disumbangkan oleh variabel bebas yaitu : Ekuitas Merek (X_1), dan Kualitas Pelayanan (X_2)

Bila $R^2 = 1$ berarti presentase sumbangan X_1, X_2 , terhadap naik turunnya Y sebesar 100% dan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi variabel Y , sebaliknya jika $R^2 = 0$ berarti tidak dapat digunakan untuk membuat ramalan terhadap Y . Perhitungan koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi dari variabel terikat.

Pengujian Hipotesa dengan Uji F

Uji F atau Uji global dilakukan untuk melihat apakah terjadi pengaruh nyata antara perubah independen terhadap perubah dependen secara keseluruhan

Pengujian Hipotesa dengan Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing peubahan independen berpengaruh terhadap perubahan dependen atau tidak.

Definisi Operasional Variabel

a. Variables Dependen

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas ialah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Konsep produktivitas pada umumnya mengaitkan anantara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) (Umar, 2005:9)

Indikator:

- a. Kemampuan kerja pegawai
- b. Penggunaan waktu kerja
- c. Hasil yang diharapkan
- d. Sikap ingin meningkatkan kemampuan

b. Variables Independen

1. Motivasi

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 memuwudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2009 :141). *Indikator:* 1) Motif Kerja, 2) Harapan Kerja, 3) Insentif.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan (*Leadership*) adalah ketrampilan yang sangat diperlukan oleh setiap manajer untuk dapat mengarahkan karyawan agar berkinerja secara optimal. Kegagalan manajer membentuk teamwork akan mempengaruhi kinerja orgnisasi secara keseluruhan (Wijayanto, 2012:165). *Indikator:* 1) Sifat Pemimpin, 2) Gaya kepemimpinan, 3) Fungsi Kepemimpinan, 4) Tugas Kepemimpinan, 5) Peran Kepemimpinan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dan validitas untuk 54 responden ditampilkan pada tabel uji dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R	Sig	Validitas
Metode Kepemimpinan (X ₁)	X _{1,1}	0,732	0,0000	Valid
	X _{1,2}	0,742	0,0000	Valid
	X _{1,3}	0,776	0,0000	Valid
	X _{1,4}	0,714	0,0000	Valid
	X _{1,5}	0,783	0,0000	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2,1}	0,853	0,0000	Valid
	X _{2,2}	0,867	0,0000	Valid
	X _{2,3}	0,824	0,0000	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y ₁	0,813	0,0000	Valid
	Y ₂	0,850	0,0000	Valid
	Y ₃	0,871	0,0000	Valid
	Y ₄	0,793	0,0000	Valid

Sumber : *Output Pengolahan Data SPSS, 2015.*

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas memberikan nilai yang baik pada setiap butir indikator dari masing-masing variabel. Rata-rata nilai r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis sebesar 0,30 serta jika dilihat dari nilai rata-rata r hitung dibandingkan dengan rata-rata r tabel, maka rata-rata r hitung lebih tinggi dari r tabel yaitu 0,263 ($dk = n-2$, $sig = 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator tersebut memenuhi uji validitas dan semua indikator dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi linear berganda.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁	0.803	Reliabel
X ₂	0.802	Reliabel
Y	0.852	Reliabel

Sumber : *Output Pengolahan Data SPSS, 2015.*

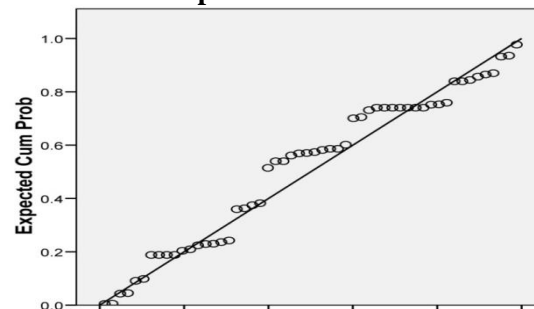
Tabel 2 menjelaskan bahwa dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan cronchbach alpha (reliabel), yaitu apabila cronchbach alpha lebih besar dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS 20, maka dapat diketahui bahwa variabel X₁, X₂, dan Y adalah reliabel hal ini dapat dilihat pada table 2 karena memiliki nilai di atas 0,60 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Asumsi Klasik Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid atau bias terutama untuk sampel kecil. Suatu model regresi yang baik, adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik *Normal P-Plot Regression Standardized Residual*, untuk melihat apakah model berdistribusi normal atau tidak. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 2 sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y



Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : Output SPSS, 2015

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis dan pada *Scater Plot*, tampak titik-titik disekitar garis linier, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

2. Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Tujuan dilakukannya uji asumsi multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi yang baik seharusnya bebas dari masalah multikolinearitas dan tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Selain itu dapat diketahui melalui besar VIF dan *tolerance*, dimana jika nilai VIF dan *tolerance* berada di sekitar angka < 10 maka model regresi bebas multikolinearitas. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

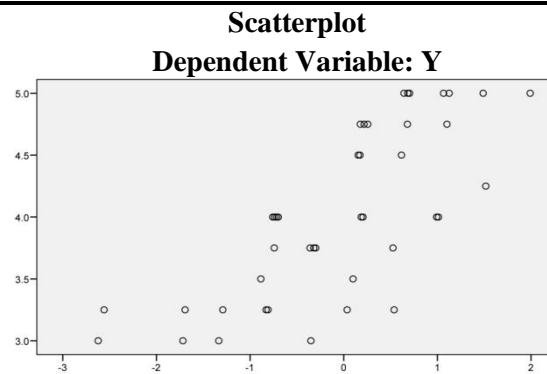
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X ₁	.408	2.083
	X ₂	.408	2.083

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS, 2015

Tabel 3 menunjukkan bahwa dengan demikian, asumsi multikolinearitas terpenuhi (bebas dari multikolinearitas). Berdasarkan hasil dalam tabel output (lampiran) dapat dilihat tidak terjadi gejala multikolinieritas karena nilai VIF berada disekitar angka < 10 , hal ini berarti tidak terjadi hubungan diantara variabel-variabel independen. dengan demikian, asumsi multikolinearitas terpenuhi (bebas dari multikolinearitas).

3. Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. dasar pengambilan keputusan suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Gambar dibawah akan menjelaskan hasil uji Heteroskedastisitas sebagai berikut :

**Gambar 3. Uji Heterokedastisitas***Sumber : Output SPSS, 2015*

Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu menunjukkan tidak ada pola yang terbentuk dengan kata lain grafik menggambarkan plot menyebar.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian Analisis regresi linier berganda melalui *Software SPSS* menghasilkan *output* sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.988	.591		1.690	.201		
	X ₁	.053	.194	.041	1.774	.000	.480	2.083
	X ₂	.680	.162	.635	4.207	.038	.480	2.083

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS, 2015.

Hasil analisis persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,120 + 0,250X_1 + 0,683X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 1.988 memberikan pengertian bahwa jika faktor Metode Kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Produktivitas Kerja Karyawan adalah 1.988%.
2. Variabel Metode Kepemimpinan (X₁) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Metode Kepemimpinan (X₁) Meningkatkan 1%, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.053%.
3. Variabel Motivasi Kerja (X₂) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Motivasi Kerja (X₂) meningkat 1%, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.680%.

Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r²)**Tabel 4. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r²)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.665 ^a	.443	.421	5.364	2.028

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS, 2015

Hasil tabel 4 menunjukkan bahwa pengaruh antara Metode Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Badan Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara, dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0,665 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Metode Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Badan Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 66,5%. Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS, maka dapat diketahui hasil Koefisien Determinasi atau R^2 adalah 0,443 yang menunjukkan bahwa 44,3% Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh Metode Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sementara sisanya 55,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel Metode Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2), terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai di Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara, maka dilakukan uji hipotesis.

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} \geq \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $F_{hitung} < \alpha$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel.5.Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.652	2	5.826	20.248	.000 ^a
	Residual	14.674	51	.228		
	Total	26.325	52			

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS, 2015.

Hasil tabel 5 diatas menyatakan bahwa lewat analisis ragam satu arah (ANOVA) mengindikasikan bahwa regresi secara statistik sangat signifikan dengan nilai F sebesar 20.248, dengan derajat kebebasan (df: *degree of freedom*) $k=2$ dan $n-k$, $54 - 2 = 52$, dan nilai signifikan F (Sig. F) = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X_1 dan X_2 terhadap Y yaitu Produktivitas Kerja sebesar 0,000. Koefisien variabel X_1 atau Metode Kepemimpinan dan variabel X_2 atau Motivasi Kerja, berpengaruh secara bersama terhadap Produktivitas Kerja, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa variabel Metode Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja secara simultan dapat diterima.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat ada/tidaknya pengaruh secara parsial Metode Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2), terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai di Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara, dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

- $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak.
- $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

Tabel.6.Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.988	.591		1.690	.201		
	X_1	.053	.194	.041	1.774	.000	.480	2.083
	X_2	.680	.162	.635	4.207	.038	.480	2.083

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS, 2015

Hasil perhitungan tabel diperoleh :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Metode Kepemimpinan (X_1) sebesar 1.774 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.675 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Metode Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), dengan demikian hipotesis alternative dapat diterima.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 4.207 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.675 dengan tingkat signifikan $0,038 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), dengan demikian hipotesis alternative dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Metode Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji hipotesis dan analisis regresi dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Metode Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara, dan pengaruhnya menghasilkan angka yang positif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kedua variabel independen tersebut secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependennya. Hasil penelitian ini terdukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sariadi (2013) dan Harimisa (2013) dimana dalam penelitian-penelitian tersebut yang diambil adalah gaya kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas kerja. Dan penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian tersebut dan model penelitian dalam penelitian ini dapat dipakai untuk penelitian-penelitian lanjutan dengan industri/perusahaan, objek atau lokasi penelitian yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan angka positif dan signifikan. Hasil ini juga menjelaskan bahwa jika metode kepemimpinan dan motivasi dari seorang pemimpin berjalan dengan baik atau dilaksanakan secara tepat, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja serta produktivitas dari SDM/karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Pengaruh Metode Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis menemukan variabel Metode Kepemimpinan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan khususnya Karyawan yang bekerja pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara, dan pengaruh dari variabel Metode Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja adalah signifikan dan arahnya positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Harimisa (2013) dengan judul penelitian Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sario Kota Manado, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sario Kota Manado. Penelitian ini memiliki kesamaan dari segi variabel namun perbedaannya penelitian ini adalah objek penelitian, penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Parlinda dan Wahyudin (2008) yang melakukan penelitian tentang: Analisis Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dimana kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan arahnya adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan dan kegagalan dari sebuah organisasi dipengaruhi oleh metode kepeimpinana dari pemimpinnya, semakin baik metode kepemimpinan seorang pemimpin maka akan semakin meningkat pula produktivitas pegawainya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan khususnya Karyawan yang bekerja pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara, dan pengaruh dari variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah signifikan dan arahnya positif. Variabel Motivasi Kerja juga merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling kuat dalam penelitian ini. Penelitian ini terdukung dengan penelitian Parlinda dan Wahyudin (2008) yang melakukan penelitian tentang Analisis Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini selain memiliki kesamaan dari segi variabel (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) namun perbedaannya penelitian ini adalah variabel produktivitas kerja dan objek penelitian. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Sariadi (2013) dan Harimisa (2013) yang juga meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dan dalam penelitian ini motivasi merupakan variabel memiliki pengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan arahnya adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat mendorong terciptanya produktivitas kerja karyawan tersebut, dengan kata lain semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja dari karyawan tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.
2. Metode Kepemimpinana secara parsial berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.
3. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Pihak manajemen Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara, perlu metode kepemimpinan dan motivasi kerja bagi para karyawannya, maksudnya pihak manajemen perlu meningkatkan atau memperhatikan metode kepemimpinan yang diterapkan, perlu mengevaluasi kembali apakah metode yang diterapkan sudah bisa menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan ataukah masih perlu diubah kembali. Hal ini perlu diperhatikan agar pada akhirnya produktivitas dari Bapelkes sendiri dapat meningkat dan memberikan hasil yang lebih memuaskan.
2. Motivasi kerja sebagai variabel paling dominan mempengaruhi Produktivitas kerja dijadikan strategi utama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Bapelkes. Motivasi kerja ini bisa difokuskan pada pemberian kesempatan bagi semua karyawan yang memiliki potensi untuk bekerja pada bidang atau keahliannya, motivasi dalam bentuk finansial juga perlu dilakukan agar dapat menunjang produktivitas kerja karyawan dengan baik. Perusahaan waralaba lain atau perusahaan makanan dan minuman lokal perlu menjadikan temuan penelitian ini sebagai informasi penting untuk meningkatkan penetrasi pasar mereka khususnya menghadapi era perdagangan bebas Asean di awal tahun 2015.

DAFTAR PUSTAKA

- Dajan, Anto. 2000. *Pengantar Metode Statistik*, Jilid I. LP3ES, Jakarta.
- Effendi, Tukiran 2012. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberd Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Harimisa, Margareta, E. 2013. Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sario Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Universitas Sam Ratulangi, Manado. ISSN 2303-1174. Vol 1. No. 4. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/3425/2969>. Diakses tanggal 1 September. Hal 2143-2154.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Mustafa, Z. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Parlinda. Vera dan Wahyuddin. M. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Sebelas Maret, Surakarta. Vol 2. No. 3. http://download.portal_garuda.org/article.php?article=130440&val=5209. Diakses tanggal 27 Mei 2015. Hal 175-194.
- Santoso, Singgih. 2002. *SPSS Statistik Non Parametrik*. PT Elex Media Computindo, Jakarta.
- Sariadi Sarly. 2013. Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat TNI AL Lantamal VIII Di Manado. *Jurnal EMBA*. Universitas Sam Ratulangi, Manado. ISSN 2303-1174. Vol 1. No. 4. http://download.portal_garuda.org/article.php?article=129724&val=1025. Diakses tanggal 27 Mei 2015. Hal 31-39.
- Sedarmayanti. 2005. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang. P. 2008. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Gunung Agung, Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Yamin, S., dan Kurniawan, H. 2009. *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Salemba Infotek, Jakarta.