

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja dari jurnal nasional menjadi acuan dari penelitian ini. beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan diantaranya yaitu:

Wendy Liana, (2020) dalam jurnal nasional Manajemen Pemasaran dan SDM, Vol. 1 No. 1. Penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang”. metode analisi yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan teknik regresi linier berganda menggunakan program SPSS dengan responden sebanyak 70 responden. Berdasarkan hasil uji registrasi linier didapatkan unstandardied coefficient b dari dari motivasi eksternal 0,522, lebih besar dibanding motivasi eksternal sebesar 0,322 artinya bahwa 52,25 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi eksternal lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan indikator dari eksternal tersebut antara lain di karenakan kondisi kerja dan jaminan finansial dan sosial yang baik (Augustine dan Kristaung, 2013, p. 70).

Sugeng, Amir, dan Lidwina, (2022) dalam Jurnal Ekonomi, Akuntan, Dan Manajemen, Vol. 5 No. 3. Penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (Dikbudpora) Kabupaten Bima”. Metode yang digunakan dalam

penelitian tersebut adalah metode Kuantitatif menggunakan Teknik analisa regresi linear berganda pada program SPSS dengan pengambilan sampel jenuh berjumlah 56 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. nilai koefisien regresi (B) untuk variabel motivasi sebesar 0,288 yang menunjukkan arah positif dan nilai t hitung diperoleh sebesar 2,170 dengan tingkat signifikansinya adalah 0,035 yang lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DIKBUDPORA Kabupaten Bima.

Udin Wahrudin, (2020). dalam jurnal Al-Amar, Vol. 1 No. 2. Penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sinar Sosro Kantor Penjualan (Kp). Pamanukan”. Metode penelitian yang di pakai adalah metode Kuantitatif menggunakan Teknik analisa regresi linear berganda pada program SPSS dengan jumlah populasi 41 Karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi $Y = 0,806 + 0,796X_1 + 0,157X_2 + e$. Semakin tinggi variabel kepemimpinan maka semakin baik produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai positif yaitu sebesar 0,796, artinya jika variabel kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1% atau 1 satuan unit sedangkan motivasi kerja diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,796. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai kepemimpinan berpengaruh positif terhadap

produktivitas kerja karyawan PT. SINAR SOSRO KP Pamanukan. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung}=23,062 > t_{tabel}=2,025$ dan taraf signifikan $= 0,000 < 0,05$.

Cecep, Miralda Indiar, (2020). Dalam jurnal Manajemen Kewirausahaan, Vol. 17 No. 02. Penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bidang Ukm Asosiasi Pengusaha Indonesia”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan survey, dengan sampel berjumlah 35 sampel. Hasil penelitian menyatakan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.999 atau 99.9%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel independen motivasi (X1), kepemimpinan (X2), dan kompetensi kerja (X3) terhadap variabel dependen produktivitas kerja (Y) memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat tinggi, jadi ketiga variabel independen tersebut dapat saling berpengaruh terhadap variabel dependen produktivitas kerja sebesar 99.9% dan sisanya sebesar 1% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

Tomi setyo pramono, (2020). Dalam jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Vol. 1 Issue. 6. Penelitian berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif-kualitatif dengan melakukan kajian teori secara deskriptif untuk digunakan mengumpulkan, merangkum serta menginterpretasikan data-data yang diperoleh dari penelitian-penelitian

sebelumnya, jurnal dan telaah pustaka. Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan jam kerja terhadap produktivitas kerja suatu instansi atau perusahaan

Tabel 2. 1 Matrik Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|------------------------------------|--|--|--|--|
| 1 | Wendy Liana, (2020) | Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang | Variabel X: Motivasi Variabel Y: Produktivitas Karyawan | <ul style="list-style-type: none"> • Analisis Kuantitatif • Analisis Regresi Linier Berganda | Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. |
| 2 | Sugeng, Amir, dan Lidwina, (2022). | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (Dikbudpora) Kabupaten Bima | Variabel X1: kepemimpinan variabel X2: motivasi Variabel X3: pemberian insentif Variabel Y: kinerja pegawai | <ul style="list-style-type: none"> • Analisis Kuantitatif • Analisis Regresi Linier Berganda | pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |

| | | | | | |
|---|---------------------------------|---|---|---|--|
| 3 | Udin Wahrudin, (2020) | Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sinar Sosro Kantor Penjualan (Kp). Pamanukan | Variabel X1: kepemimpinan Variabel X2: motivasi kerja Variabel Y: produktivitas kerja | <ul style="list-style-type: none"> • metode Kuantitatif • analisa regresi linear berganda | kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. SINAR SOSRO KP Pamanukan |
| 4 | Cecep, Miralda Indiart, (2020). | Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bidang Ukm Asosiasi Pengusaha Indonesia | Variabel X1: Motivasi Variabel X2: Kepemimpinan variabel X3: Kompetensi Variabel Y = Produktivitas Kerja | <ul style="list-style-type: none"> • metode deskriptif – survey | menunjukkan terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara motivasi, kepemimpinan, dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja |
| 5 | Tomi setyo pramono, (2020). | Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan | Variabel X: Factor-Faktor Variabel Y: Produktivitas Kerja | <ul style="list-style-type: none"> • Analisis Deskriptif • Analisis kualitatif | terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan jam kerja terhadap produktivitas kerja suatu instansi atau perusahaan. |

| | | | | | |
|---|--------------------|--|---|--|--|
| 6 | Uswatun Hasanah | Analisis pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada gerai UMKM Lamongan (studi kasus pada sentra umkm gerai umkm Lamongan) | Variable X1: motivasi kerja Variable X2: kepemimpinan Variabel Y: produktivitas kerja | Analisis kuantitatif 1. Uji validitas 2. Uji Reliaabilitas 3. Uji Regresi Linier Berganda 4. Uji Korelasi Berganda | |
|---|--------------------|--|---|--|--|

Sumber: peneliti, 2023

Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah variable motivasi kerja (X1), kepemimpinan (X2), dan produktivitas kerja (Y), sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek penelitiannya.

2.2 Landasan Teori

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu hubungan manusia didalam sebuah organisasi perusahaan dapat dipelajari dengan menggunakan ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM). Manusia merupakan salah satu faktor diperusahaan yang merupakan tenaga kerja yang paling penting karena manusia menjadi bagian dari terwujudnya tujuan organisasi. Tanpa bantuan manusia tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud meskipun perusahaan memiliki faktor pendukung lainnya seperti mesin-mesin dan peralatan lainnya. Untuk mengatur karyawan sendiri tidak mudah dikarenakan mereka mempunyai gagasan ide yang kuat dalam membantu tujuan perusahaan, maka dari itu diperlukanya manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengatur

tenaga kerja manusia sehingga kepuasan karyawan di perusahaan dapat terwujud (Hasibuan Malayu S.P,2017, hal 10). Menurut Hasibuan (2013:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Wilson (2012), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Marwansyah (2019), mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi yang ada untuk analisis penilaian kinerja yang obyektif.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni yang mengelola hubungan manusia agar dapat melakukan perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi dan hubungan antar sesama karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013:21-23) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam suatu organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik dapat membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-perturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan sangat menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma- norma social

11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari satu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

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

Moekijat dalam Malayu S.P. Hasibuan (2006: 218) bahwa “motif adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu”. Hal ini senada dengan Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008: 930), mengartikan motivasi sebagai, “dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu”. Sedangkan **Sardiman (2007: 73)** mendefinisikan motivasi sebagai berikut: “Motivasi juga dapat dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh didalam diri seseorang”. Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada orang yang mampu untuk mengerjakannya.

Berdasarkan pembahasan tentang berbagai pengertian motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja melingkupi beberapa komponen yaitu:

- 1) Kebutuhan, hal ini terjadi bila seseorang individu merasa tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan yang diharapkan.
- 2) Dorongan, dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan perbuatan atau kegiatan tertentu.
- 3) Tujuan, tujuan merupakan hal yang ingin dicapai oleh individu.

Seseorang yang memiliki tujuan tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan akan melakukan pekerjaan tersebut dengan antusias dan penuh semangat, termasuk dalam pencapaian cita-cita yang diinginkan. Dengan demikian, antara minat dan motivasi mempunyai hubungan yang erat, karena motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya.

Motivasi dapat dikatakan sebagai pendukung suatu perbuatan, sehingga menyebabkan seseorang mempunyai kesiapan untuk melakukan serangkaian kegiatan. Motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaan dan sebaliknya, sehingga tinggi rendahnya motivasi terhadap diri individu mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertingkah laku atau cepat lambatnya terhadap suatu pekerjaan. Sehingga dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan.

2. Jenis – jenis motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2005)**, yaitu:

1) Motivasi Positif (Insentif positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif (Insentif negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman. Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

3. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2003: 146) antara lain sebagai:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas– tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

7) Kemampuan analisis

Pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian tujuan.

C. Kepemimpinan**1. Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Faiechild dalam Kartono (1994:33) pemimpin adalah seorang yang dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha atau upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan, dan posisi. Dalam pengertian yang terbatas, pemimpin adalah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi atau penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya. Demi memajukan perusahaan, seorang pemimpin

patut diandalkan, karena kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah perusahaan.

Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan, untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan antara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

2. Faktor- Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Suwatno (2001:161), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Faktor genetis

Faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.

2) Faktor social

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.

3) Faktor bakat

Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

3. Sifat-Sifat dan Fungsi Kepemimpinan

Sifat-sifat dan fungsi kepemimpinan menurut Hasibuan (2007) bagi pegawai yaitu:

- 1) Meningkatkan kemampuan karyawan dalam melihat, mengenai permasalahan dan mencari alternatif pemecahan.
- 2) Meningkatkan kemampuan komunikasi dan partisipasi didalam kegiatan organisasi.
- 3) Membiasakan untuk berpikir secara analitis

Sedangkan sifat-sifat dan fungsi kepemimpinan bagi pemimpin yaitu:

- 1) Pengembangan organisasi melalui gagasan-gagasan perbaikan.
- 2) Meningkatkan kualitas pekerjaan. Partisipasi semua pegawai didalamnya terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Sumarni (2005), fungsi kepemimpinan meliputi pola-pola perilaku konsisten yang diterapkan dalam bekerja dengan perbedaan perilaku yang diterapkan oleh seorang pimpinan dengan pimpinan lain dalam mempengaruhi perilaku anggotanya.

4. Gaya dan Prilaku Kepemimpinan

Menurut pendapat Handoko (2009), gaya kepemimpinan diidentifikasi atas dua gaya kepemimpinan: gaya orientasi tugas

pimpinan dan gaya orientasi karyawan. Gaya orientasi tugas pimpinan organisasi mengarahkan dan mengawasi bawahannya secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas yang dilaksanakan sesuai yang diinginkan. Gaya orientasi karyawan pimpinan mencoba memotivasi dan mengawasi pegawai.

Menurut Hasibuan (2007), gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pemimpin itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasif menciptakan kinerja yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi para bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan

kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenitinya diserahkan kepada bawahan.

Menurut Suradinata (2008), untuk mengetahui lebih dalam tentang gaya kepemimpinan, terlebih dahulu perlu diketahui perbedaan antara pemimpin dan kepemimpinan. Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik pada suatu organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Ada penekanan gaya kepemimpinan dalam mengelola organisasi, yaitu: kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang situasional dalam menerapkan berbagai macam gaya kepemimpinan seperti gaya otokratik, paternalistik, laissez faire, demokratik dan kharismatik.

5. Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2012:170) adalah Kemampuan analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian tujuan.

1) Keteladanan

Pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.

2) Rasionalitas dan objektivitas

Pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendak bersifat objektif.

3) Instruksi kerja

Pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.

4) Kemampuan mendengar saran

Pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.

5) Ketrampilan berkomunikasi

Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada karyawan.

6) Pembagian tugas

pimpinan harus bisa beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam pembagian tugas.

7) Ketegasan dalam bertindak

pimpinan dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.

D. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas

Menurut Mangkunegara (2008), produktivitas merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi fisik yang digunakan individu dalam menjalankan suatu tugas. Pendapat lain produktivitas merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu.

Sedangkan Lubis dan Usahawan (2006), produktivitas diartikan sebagai suatu tindakan dimana karyawan memenuhi/ mencapai persyaratan kerja yang telah ditentukan. Produktivitas merupakan hasil kerja didukung oleh kualitas yang dicapai oleh pegawai. Menurut Siagian (2008), berbagai produktivitas antara lain untuk:

- 1) Kepentingan promosi pegawai
- 2) Kepentingan alih tugas
- 3) Kepentingan alih fungsi.
- 4) Pemberian penghargaan
- 5) Pengenaan sanksi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Pada umumnya dalam memilih faktor- faktor produktivitas karyawan adalah hal yang sulit untuk dilakukan dan membutuhkan pertimbangan yang matang dari pihak perusahaan, sehingga manajer dalam melakukan penilaian mempunyai penilaian yang berbeda dalam menentukan faktor-faktor ini disesuaikan dengan kebijaksanaan dari tiap-tiap perusahaan atau organisasi.

Faktor-faktor yang digunakan dalam produktivitas menurut Mangkunegara (2008), adalah kualitas, kuantitas, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif.

1) Kualitas kerja

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.

3) Kerjasama

Menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.

4) Tanggung jawab

Menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

5) Inisiatif

Bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

Sedangkan menurut Siagian (2009), produktivitas merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Sumarni (2005) bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi perlu

melakukan perbaikan kinerja. Adapun perbaikan kinerja yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai. Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu ketrampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, trampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya. Faktor-faktor tersebut memang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan, namun memiliki bobot pengaruh yang sama.

Sedangkan Robbins (2008), mengidentifikasi adanya beberapa variabel yang berkaitan erat dengan produktivitas, yaitu mutu pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

3. Indikator Produktivitas Kerja

Mawarni (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan untuk melaksanakan tugas

Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.

3) Semangat Kerja

Ketentuan-ketentuan psikologis yang memiliki sifat baik serta bervariasi yang bisa menumbuhkan unjuk kerja karyawan dan kemudian dapat meningkatkan pencapaian pekerja.

4) Pengembangan diri

Usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas diri mereka, baik di bidang pribadi maupun profesional.

5) Mutu

Ukuran yang dibuat oleh konsumen atas produk dilihat dari segala dimensi, untuk memenuhi tuntutan kebutuhan, keamanan, kenyamanan serta kemudahan konsumen.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.3 Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja

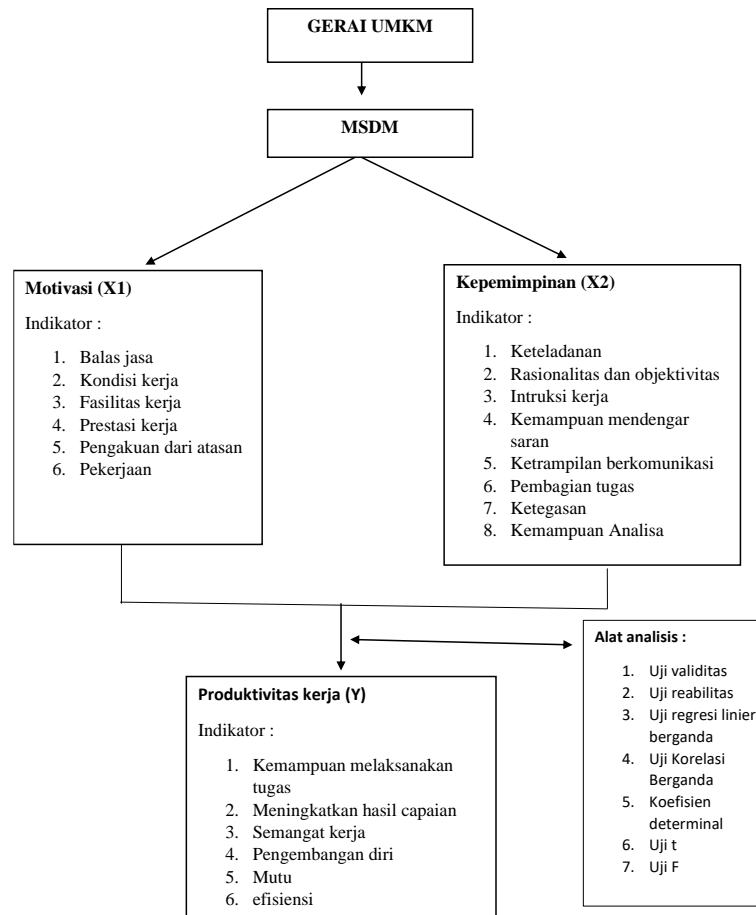
Menurut Robbins (2002) motivasi adalah kegiatan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikordinasikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi dapat meningkatkan semangat yang tinggi pada karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena

apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi. Karyawan akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat untuk meraih efektivitas yang optimal. Dalam dunia yang dinamis dewasa ini, organisasi membutuhkan pemimpin untuk menantang status quo, menciptakan visi tentang masa depan, dan memberikan inspirasi kepada para anggota organisasi agar bersedia mencapai visi itu (Robbins, 2006:432). Produktivitas dalam organisasi pada dasarnya berpusat pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia tersebut; maka perhatian, pengarahan, serta pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan oleh sebuah organisasi guna tercapainya produktivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha bawahan sesuai dengan kekuasaan yang dimilikinya kearah pencapaian sasaran organisasi.

2.4 Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas dan untuk memudahkan pembahasan penelitian ini maka dibutuhkan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2. 1Kerangka Berpikir

Kerangka Berfikir tersebut menjelaskan bahwa terdapat Motivasi kerja (X1), dan Kepemimpinan (X2), Kedua faktor Tersebut diduga dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y). Untuk menguji apakah variabel itu mempengaruhi Produktivitas Kerja maka dilakukan uji validitas, uji reabilitas dan dilanjut dengan uji regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel bebas, uji t hitung untuk memastikan signifikansi masing-masing pengaruh yang ditunjukkan, serta

uji F untuk mengevaluasi kesesuaian model sebagai variabel Y. Hasil-hasil tersebut selanjutnya diinterpretasikan dan disimpulkan untuk menjawab hipotesis yang diajukan.

2.5 Hipotesis

Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah diatas maka dapat diteliti suatu hipotesis sebagai berikut:

- H1. Diduga Motivasi kerja dan Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Gerai UMKM Lamongan
- H2. Diduga Motivasi kerja dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Gerai UMKM Lamongan
- H3. Diduga bahwa variabel Motivasi Kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pada Gerai UMKM Lamongan