

Tulus Manurung, Ferry Muliadi Manalu dan Dini Anggraini
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether is a positive and significant relationship between performance appraisal and leadership style on work productivity, as well to determine jointly whether is a positive and significant relationship between job performance and assessment of leadership style on produktivity at work PT. Sumitomo Batam Indonesia.

From the result of multiple regresion analysis, the equation obtained to predict the magnitude of the effect between the independent variable (X) of the variable is dependent (Y), namely produktivity (Y)=2.664+2.450X1+1.184X2. cab be seen that the assessment of work performance/achievement has more higre influence than the leadership style.

Of the F-test result, obtained valuaes of 49.196, F value with probality values (sig) = 0,000. Fcount (49.196) Ftable (3,09), and the sig smaller than the probality value of 0,05 or 0,000 <0,05; Means jointly work performance appraisal and leadership style have a significant effect on labor produktivity.

From the result of the t-test, in can be concluded that the variable job performance appraisal and leadership style variable has a significant influence on labor produktivity, with a significant level of 0,05% or 5%. Calculation ofthe t-test showed that the tcount > ttable.

Keyword : Performance Assessment Work, Employment and Productivity

PENDAHULUAN

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi maka faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena keberhasilan atau kegagalan suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku – perilaku manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Dimana dalam suatu penilaian prestasi kerja, banyak terjadi suatu penilaian tidak diberikan secara obyektif terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan, namun dipengaruhi suatu pemikiran subjektif terhadap orangnya.

Mengingat begitu besarn ya peran dan kedudukan sumber daya manusia, baik sebagai pemimpin diperlukan suatu system sumber daya manusia yang dapat mengontrol, mengatur, menampung keluhan dan perbaikan system sumber daya manusia untuk menjaga stabilitas produktivitas kerja.Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan, perusahaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam

melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Keberhasilan seorang pemimpin dalam gaya kepemimpinannya. Dimana terdapat perbedaan perilaku antara individu yang dihadapi menunjang terbentuknya suatu gaya kepemimpinan yang efektif.

Didalam melaksanakan pekerjaan pemimpin juga harus memberikan bimbingan, motivasi, memberi nasehat dalam mencapai tujuan. Pemimpin dalam hal ini harus menjelaskan keputusan dan kebijaksanaan yang diambil dan menerima pendapat dari pengikutnya, tetapi pemimpin masih harus tetap memberikan pengawasan dalam penyelesaian tugas – tugas bawahannya serta pengambilan keputusan tetap pada pemimpin.

Melalui prestasi kerja akan diketahui seberapa banyak karyawan telah melaksanakan tugas –tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang sepatutnya atas prestasi kerja tersebut. Sehingga hasil penilaian dapat dijadikan indikator di bidang personalia dalam mengembangkan karyawan di perusahaan secara keseluruhan, berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh penilaian prestasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di NEW ISIS pada PT. SUMITOMO BATAM INDONESIA

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut maka permasalahan yang timbul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Sumitomo Batam Indonesia?
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT. Sumitomo Batam Indonesia?
3. Seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT. Sumitomo Batam Indonesia?

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manajer, yang diakui pula bahwa banyak kesulitan dialami dalam menangani secara memadai. Tidaklah selalu mudah untuk menilai prestasi seorang karyawan bawahan secara akurat, dan lagi pula adalah serba sulit untuk menyampaikan hasil penilaian tersebut kepada bawahan yang bersangkutan tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi yang bersangkutan.

Masalah yang di hadapi manajer adalah bagaimana menilai kemampuan-kemampuan tenaga kerja pada saat ini sehubungan dengan persyaratan-persyaratan sekarang maupun pada waktu-waktu mendatang.

Menurut Mangkunegara (2000;67) bahwa prestasi kerja/ kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Disamping itu juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan, sehingga dapat

melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan atau penentuan imbalan.

2.1.2 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Marihot T.E. Hariandja (2007;194), terdapat dua metode dalam penilaian prestasi kerja, yaitu :

a. Penilaian Prestasi Kerja Berorientasi Pada Masa Lalu

Metode ini mempunyai kelebihan dalam hal prestasi kerja yang telah dilakukan dan sampai batas tertentu, dapat diukur. Metode ini efektif memperbaiki proses-proses penilaian prestasi kerja berdasarkan pada dan keberhasilan penilaian sebelumnya.

Kelemahannya adalah bahwa prestasi kerja di masa lalu diubah, tetapi dengan mengevaluasi prestasi kerja di masa lalu, para karyawan mendapatkan bahan masukan mengenai upaya-upaya mereka untuk memperbaiki prestasi kerja mereka.

1. Rating Scale

Pada metode ini, evaluasi subyektif dilakukan oleh penilaian terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala waktu tertentu dari rendah sampai tinggi, dan evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, dimana penilai membandingkan hasil pekerja karyawan dengan kriteria yang dianggap penting terhadap pekerjaan tersebut.

2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. (Robins,2002 : 123).

Sedangkan menurut Ngalim Purwanto kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin serta merasakan tidak paksa. Berdasarkan uraian diatas kepemimpinan memiliki beberapa implikasi antara lain:

Pertama : Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain yaitu para karyawan atau bawahan (followers). Para karyawan atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pimpinan, walaupun demikian tanpa adanya karyawan atau bawahan, kepemimpinan tidak akan ada juga.

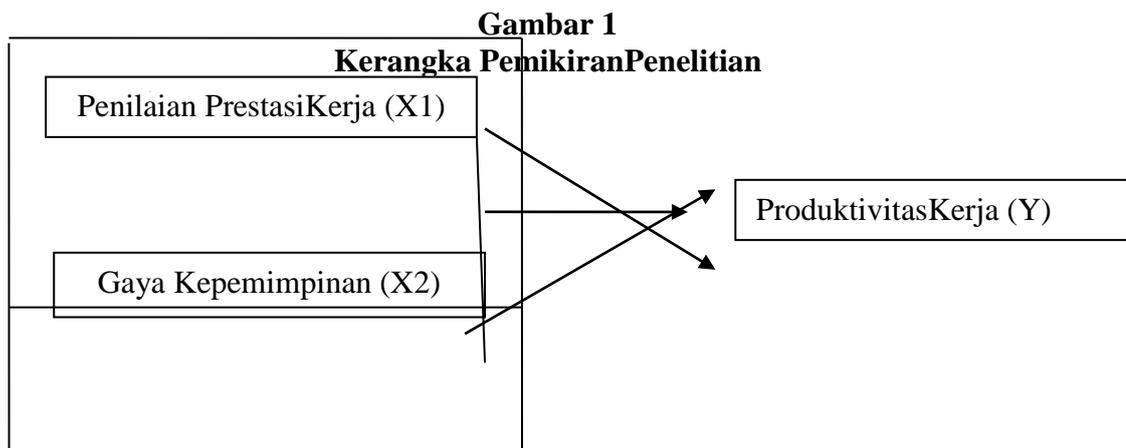
Kedua : Seorang pimpinan yang efektif adalah seorang yang dengan kekuasaannya (his or herpower) mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

2.3 Produktivitas Kerja

Menurut Mali (1978) istilah produktivitas sering kali disamakan dengan istilah “produksi”. Pengertian produktivitas sangat berbeda dengan produksi. Tetapi produksi merupakan salah satu komponen dari usaha produktivitas, selain kualitas dan hasil keluarannya. Produksi adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan hasil keluaran dan umumnya dinyatakan dengan volume produksi, sedangkan produktivitas berhubungan dengan efisiensi penggunaan sumber daya manusia (masuk dalam menghasilkan tingkat perbandingan antara keluaran dan masukan).

Pada umumnya produktivitas mengacu pada rasio output input. Input disini termasuk jam kerja atau biaya, biaya produksi dan biaya peralatan. Output terdiri dari penjualan, pendapatan, pasar dan kesalahan. Sehingga produktivitas adalah suatu ukuran pengguna atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

2.4 Kerangka Pemikiran



2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008 :232) hipotesis merupakan jawaban sementara (dugaan) terhadap rumusan masalah penelitian:

- Ha 1 : ada pengaruh dari penilaian prestasi kerja terhadap karakteristik produktivitas kerja
- Ha 2 : ada pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap karakteristik produktivitas kerja
- Ha 3 : ada pengaruh dari penilaian prestasi kerja dan karakteristik gaya kepemimpinan terhadap karakteristik produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2006) populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono). dalam penelitian ini populasi seluruh karyawan PT. Sumitomo Batam Indonesia berjumlah 100 orang karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu berjumlah 50 orang karyawan. (Prof. Dr. Sugiyono 2009:81).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.3 Uji asumsi klasik

5.3.1 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai *varian Inflation* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0.1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghizali, 2005). Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 5.9 berikut:

Tabel 5.9 hasil uji multikolinearitas

No	Variabel bebas	ColinerityStatistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Penilaian prestasi kerja (X1)	0,923	3.409	Bebas Multicolineritas
2	Gaya kepemimpinan (X2)	0,923	3.409	Bebas Multicolineritas

Sumber : lampiran output spss

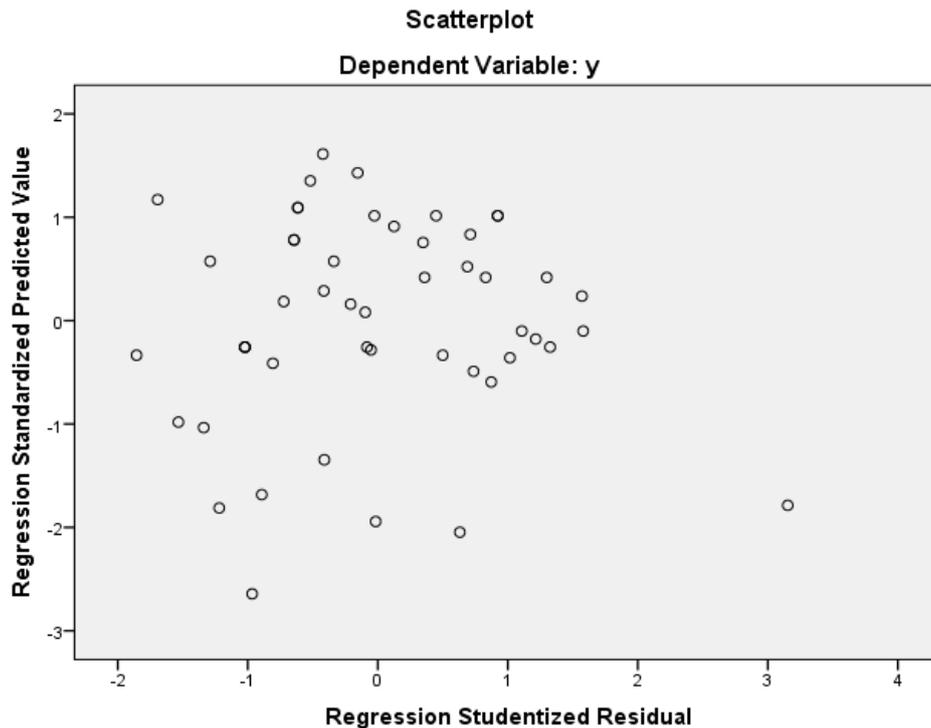
Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi koleransi antar variabel bebas yang dinilai lebih dari 90% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

5.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut

heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 20, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005). Hasil pengujian heteroskedastisitas terlihat pada gambar 5.1

Gambar 5.1 Uji Heterokedastisitas



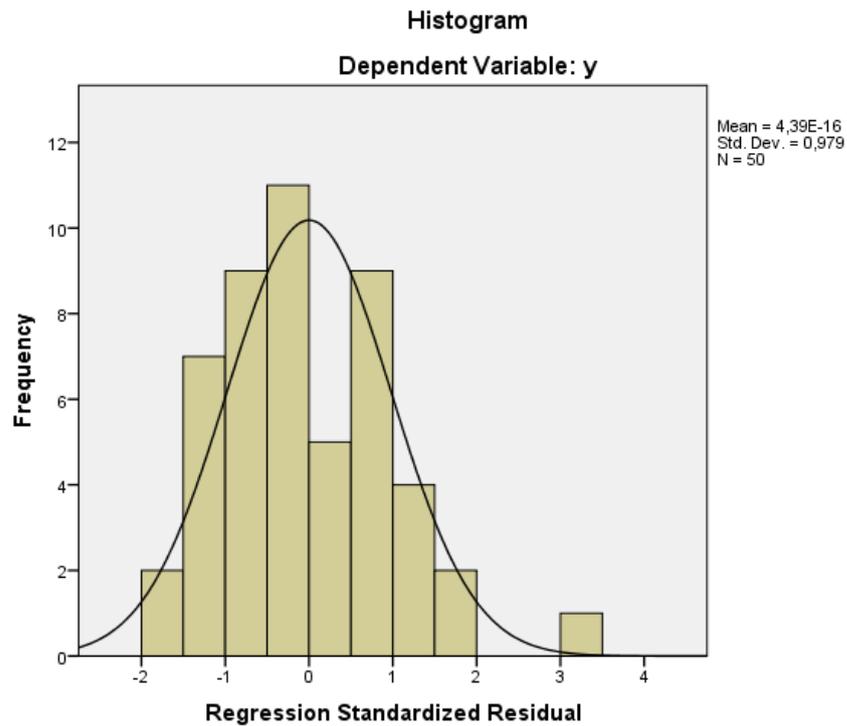
Sumber: lampiran output spss

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

5.3.3 Uji Normalis Data

Uji normalis bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Syarat data yang layak untuk diuji adalah data tersebut harus terdistribusi normal, uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel indeviden, variabel dependen, ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian dapat dilakukan dengan dua pendekatan histogram atau dengan pendekatan grafik. Seperti yang terlihat pada gambar 5.2

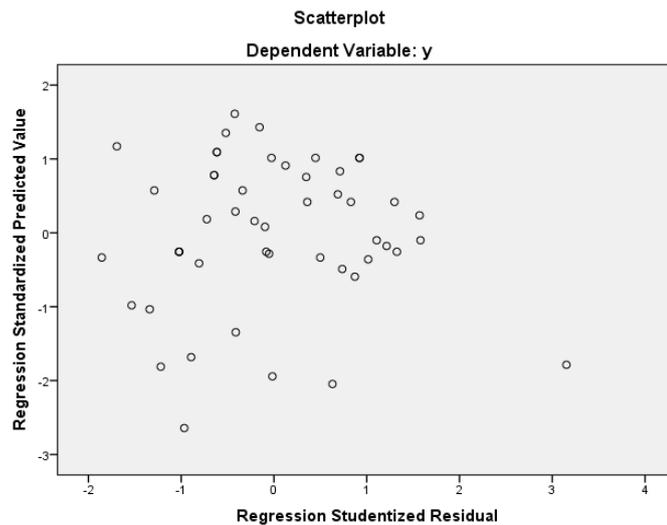
Gambar 5.2 Uji Normalitas Data



Sumber: lampiran output spss

Normalis data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada normal P-plot of regresion standardized residual dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Seperti yang terlihat pada gambar 5.4

Gambar Uji Heterokedastisitas



Sumber: lampiran output spss

Dari gambar diatas tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data setara dengan garis diagonal.

5.4 Pengujian Hipotesis

5.4.1 Uji hipotesis (t)

Uji t adalah uji untuk mengetahui pengaruh variabel penilaian prestasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Regresi secara individu ini dilakukan dengan menggunakan $\alpha=5\%$ yang berarti tingkat keyakinan adalah 95% pengujian ini menggunakan uji dua sisi yaitu untuk membandingkan nilai t hitung dan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $H_0: b_1=0$, berarti tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel (X_1, X_2) terhadap variabel tidak bebas (Y).
- $H_a: b \neq 0$, berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel (X_1, X_2) terhadap variabel tidak bebas (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_a diterima H_0 ditolak
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_0 diterima H_a ditolak

Tabel 5.10 Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,386	2,397		2,664	,011
	x1	,553	,226	,484	2,450	,018
	x2	,238	,131	,358	1,814	,076

a. Dependent Variable: y

Sumber : lampiran output spss

Dari tabel 5.13 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan variabel penilaian prestasi kerja (X_1) nilai t_{hitung} 2,450 > t tabel 2,000 dan tingkat signifikan 0,000 dan

lebih kecil dari 0,05 maka dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada variabel gaya kepemimpinan (X_2) nilai $t_{hitung} 1,814 < t_{tabel} 2,000$ dan tingkat signifikan 0,054 dan lebih besar dari 0,05 maka demikian H_0 diterima H_a ditolak. (Prof.dr.ir jimmy rumengan,SE,MM).

5.4.2 Uji Simultan (Ftest)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel prestasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama dalam mempengaruhi produktivitas kerja di bagian line New Isis pada PT.Sumitomo Batam Indonesia. Kriteria penelitian sebagai berikut:

- a. $H_0=b_1,b_2=0$, berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel X_1,X_2 (penilaian prestasi kerja dan gaya kepemimpinan) terdapat variabel tidak bebas Y (produktivitas kerja).
- b. $H_0=b_1,b_2=0$, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel X_1,X_2 (penilaian prestasi kerja dan gaya kepemimpinan) terdapat variabel tidak bebas Y (produktivitas kerja) kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:
 - a. H_0 diterima H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitasnya F signifikan $>0,05$
 - b. H_0 ditolak H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitasnya nilai F signifikan $< 0,05$

Tabel 5.11 hasil uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	456,065	2	228,032	49,196	,000 ^b
	Residual	217,855	47	4,635		
	Total	673,920	49			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: hasil output spss

Dari hasil analisa regresi tersebut didapatkan hasil perhitungang untuk nilai F hitung sebesar 49,196 dengan signifikan $0.000 < 0.005$ menunjukkan H_0 ditolak H_a diterima, berarti penilaian prestasi kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada bagia line New Isis pada PT.Sumitomo Batam Indonesia.

5.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen.

tabel 5.12 Uji Koefisien determinasi R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,677	,663		2,15295

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber; lampiran output spss

Dari tabel 5.15 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,823 sedangkan r-square adalah 0,677 atau 67,7% menunjukkan sekitar 67,7% variabel Y (produktivitas kerja) dapat dijelaskan oleh variabel penilaian prestasi kerja (X1) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi penilaian prestasi kerja (X1) terhadap variabel Y (produktivitas kerja) adalah 32,3%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipengaruhi. (prof.dr.Ir.jemmy Rumengan, SE).

Tabel 5.13 hubungan antar variabel

Nilai R	Interprestasi
0.00-0.09	Sangat tidak erat
0.20-0.39	Tidak erat
0.40-0.59	Cukup erat
0.60-0.79	Erat
0.80-0.99	Sangat erat

Sumber: situmorang (2010)

R sebesar 0,677 atau 67,7 berarti variasi variabel independen (penilaian prestasi kerja dan gaya kepemimpinan) mampu menjelaskan variabel dependen (produktivitas kerja) sebesar 67,7% sementara sisanya 32,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sama halnya dengan R^2 , adjusted R^2 sebesar 0,633 atau sebesar 66,3% berarti variabel independen (penilaian prestasi kerja dan gaya kepemimpinan) mampu menjelaskan variabel dependen (produktivitas kerja) sebesar 66,3% sementara sisanya sebesar 33,7% diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.4.4 Analisa Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui atau meramalkan besarnya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y) perhitungan pengujian ini dapat dilihat pada lampiran dan secara ringkas ditunjukkan pada tabel 5.17 berikut ini.

Tabel 5.14 Regresi linear berganda Koefisien persamaan regresi berganda

Model		Koefisien Regresi
1	(Constant)	2,664
	Penilaian prestasi kerja	2,450
	Gaya kepemimpinan	1,814

Sumber: data primer diolah (2013)

Maka dari tabel 5.17 dapat dirumuskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = Produktivitas kerja
a = konstanta
X1 = Prestasi kerja

$$X_2 = \text{Gaya kepemimpinan}$$

$$Y = 2,664 + 2,450 + 1,814$$

Penjelasan dari hasil koefisien regresi berganda tersebut yaitu:

- Nilai konstanta sebesar 2,664, artinya bahwa bila tidak ada nilai variabel lain di dalam model, maka nilai variabel produktivitas kerja adalah 2,664
- Nilai koefisien regresi variabel penilaian prestasi kerja (X_1) adalah positif yaitu sebesar 2,664, artinya bila nilai variabel pengaruh penilaian prestasi kerja naik sebesar 1 persen maka akan meningkat nilai variabel produktivitas kerja menjadi sebesar 2,450 persen, yaitu merupakan penjumlahan dari 2,664 + 2,450
- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_2) adalah yaitu sebesar 1.814 artinya bila nilai variabel produktivitas kerja menjadi sebesar 5114 , yaitu merupakan penjumlahan dari 2,664 + 1,814
- Dari nilai koefisien regresi diatas dapat diketahui bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh lebih signifikan atau lebih dominan terhadap variabel gaya kepemimpinan dibandingkan dengan pengaruh, tempat, terhadap produktivitas kerja.

5.5 Pembahasan dan Implikasi

5.5.1 Pengaruh variabel penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sesuai dengan teori-teori yang ada. Dari perhitungan diatas didapatkan nilai t hitung sebesar 2,450 > t tabel sebesar 2,000. Hasibuan (2010) salah satunya, prestasi kerja meningkatkan moral moral dan kinerja karyawan. Untuk menumbuhkan prestasi kerja yang tinggi pada karyawan agar terciptanya kinerja yang maksimal. Maka harus diperhatikan pada faktor-faktor kebutuhan maslaw dan robin (2008) yang memisahkan 5 kebutuhan kedalam urutan-urutan yang lebih tinggi dan lebih rendah, kebutuhan fisiologis dan rasa aman dideskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah (*lower-order needs*); kebutuhan sosial. Penghargaan dan a Ivancevic, konopaske (2007:167) mengemukakan bahwa perilaku bahwa perilaku seseorang dapat terespon dari kebutuhan. Implikasi adalah ketika kekurangan kebutuhan muncul individu lebih mungkin dipengaruhi oleh usaha manajer dan memotivasinya. Tantangan yang sebenarnya bukan hanya meningkatkan motivasi, tetapi meningkatkan lingkungan dimana motivasi karyawan disalurkan kearah yang benar pada tingkat insensitas yang sesuai dan berkesinambungan selama beberapa waktu. Kulturasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas (*hight-order needs*), perbedaan antara kedua tingkatan tersebut didasarkan pada dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas terpenuhi secara internal (di dalam diri seseorang), sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal oleh hal-hal seperti imbalan kerja, kontrak kerja dan masa jabatan.

5.5.3 Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel produktivitas kerjas hal ini dilihat dari perhitungan didapatkan t hitung 1,814 > t tabel sebesar 2,000.

Sistem pemberian kompensasi yang baik mampu membuat karyawan semakin meningkatkan kinerja sehingga tujuan dan visi-misi perusahaan dapat tercapai.

Menurut Triyono Nugroho (2009) salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkat kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan.

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji t terdapat variabel penilaian prestasi kerja maka diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} 2,450 > t_{tabel}$ yaitu 2,000. Hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh secara signifikan, nyata, kuat dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini memberikan pengertian bahwa semakin positif penilaian prestasi kerja, akan diiringi dengan meningkatnya produktivitas kerja demikian pula sebaliknya semakin *negative* kinerja seseorang, maka akan diiringi dengan menurunnya produktivitas kerja.
2. Dari hasil uji F diperoleh hasil bahwa $F_{hitung} (49,196 > 3,101)$, hal ini bahwa penilaian prestasi kerja dan gaya kepemimpinan secara serempak atau bersama-sama berpengaruh secara nyata, kuat dan positif terhadap produktivitas kerja.
3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,677. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh penilaian prestasi kerja dan gaya kepemimpinan sebesar 0,663 atau sebesar 66,3% sedangkan sisanya sebesar 14% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti misalnya tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, prestasi kerja, upah bonus dan lain-lain.

6.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas maka beberapa hal yang mungkin bisa penulis sarankan khususnya bagi perusahaan adalah :

- a. Karena penilaian prestasi kerja dari karyawan terlihat minim pada faktor produktivitas kerja, hendaknya perusahaan lebih meningkatkan hal itu sehingga bisa memacu kembali rasa semangat karyawan untuk menjalankan kewajibannya dengan lebih baik.
- b. Untuk memperbaiki tingkat kepercayaan dan mengurangi resiko konflik akibat penilaian prestasi kerja yang kurang konflik, maka perlu penilaian standar kerja yang baku/ standar dalam menentukan kinerja karyawan.

- c. Untuk memperbaiki gaya kepemimpinan dalam rangka menciptakan hubungan inditruial yang positif, maka perlunya ditanggapi secara serius keluhan dari karyawan tanpa membedakan posisi/jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Admosudirjo, Pradjudi, Teknik Kepemimpinan Podern, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 1999.
- Arikunto, Suharismi. (2002). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Drs. M. Manullang. 2005. Dasar–dasar Manajemen. Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan Melayu S.P. 2007. ManajemenDasar, PengertiandanMasalah. Bumi Aksara: Jakarta.
- MiftahThoha. 1993. Kepemimpinan Dalam Manajemen, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, M.si. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Pt. Gramedia Widiasarana.
- Miftha Thoha, Pemimpin- Kepemimpinan dan komunikasi, Balai Pustaka Jakarta 1998.
- Prof. Dr. Sugiyono.2009. Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif, dan r & d. Penerbit Alfabeta.
- Rizaboru Nezu, Measuring Productivity,. OECD Manual France, 2012.
- Soenarko, Kinerja Karyawan, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985.
- Tery, G, R. Princip of Management, 7th Edition, Mc. Grow-Hill NY, Newyor, 1997.
- Wahjosumidjo. 1994. Kepemimpinan dan Motivasi. Ghalia Indonesia: Jakarta.

