

**PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KINERJA PEGAWAI PADA PT. KOPI ULEE KARENG**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

**KHAIRUL IKHSAN
NIM. 140403020**

**Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prodi Manajemen Dakwah**



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2019 M/ 1440 H**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar (S-1)
Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi**

Diajukan Oleh:

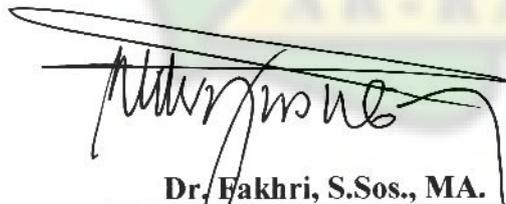
**KHAIRUL IKHSAN
NIM: 140403020**

**Mahasiswa Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Jurusan Manajemen Dakwah**

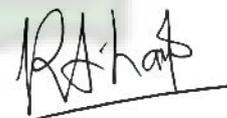
Disetujui Oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Fakhri, S.Sos., MA.

NIP. 19641129 199803 1 001



Raihan, S.Sos.I., MA.

NIP. 19811107 200604 2 003

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Dewan Penguji Pada Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana (S-1) Ilmu Dakwah dan Komunikasi
Jurusan Manajemen Dakwah**

Diajukan Oleh:

**Khairul Ikhsan
NIM. 140403020**

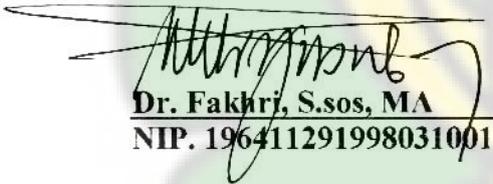
Pada Hari/Tanggal:

**Sabtu, 4 Februari 2019 M
29 Jumadil awal 1440 H**

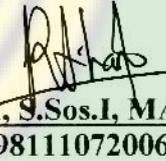
di

**Darussalam – Banda Aceh
Dewan Penguji,**

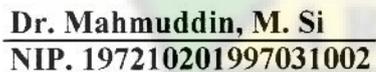
Ketua,


**Dr. Fakhri, S.sos, MA
NIP. 196411291998031001**

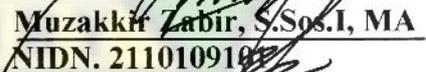
Sekretaris,


**Raihan, S.Sos.I, MA
NIP. 198111072006042003**

Penguji Utama,


**Dr. Mahmuddin, M. Si
NIP. 197210201997031002**

Penguji Kedua,


**Muzakkir Zabir, S.Sos.I, MA
NIDN. 211010910**

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry**


**Dr. Fakhri, S. Sos, MA
NIP. 196411291998031001**





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
DARUSSALAM-BANDA ACEH
TELP:(0651) 755142, FASK:7553020

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Khairul Ikhsan

NIM : 140403020

Prodi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Judul Skripsi : Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Pada PT. Kopi Ulee Kareng

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemiliknya.
4. Tidak memanipulasi dan memalsukan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu mempertanggung jawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku difakultas tarbiyah dan keguruan UIN Ar-raniry Banda aceh.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya



Banda Aceh, 10 Januari 2019


Khairul Ikhsan
NIM. 140403020

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Pada PT. Kopi Ulee Kareng”. Permasalahan dalam meningkatkan suatu produktivitas kinerja para pegawainya, baik perusahaan maupun organisasi di pengaruhi oleh seorang pemimpin, di mana pemimpin sangat berperan aktif dalam meningkatkan produktivitas, hal ini ditunjukkan dengan adanya permasalahan yang timbul pada perusahaan yaitu kurangnya pengawasan pekerjaan sehingga tidak terjadi komunikasi dua arah dan seorang pemimpin kurang efektif dalam mengambil keputusan. Dengan adanya fungsi kepemimpinan, pegawai dapat terkontrol setiap pekerjaannya dan adanya interaksi antara pemimpin dengan karyawannya agar karyawan dapat mengembangkan inovasi baru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kinerja pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng. Dalam penelitian skripsi ini peneliti menggunakan metode *fielder search* (penelitian lapangan) yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya pada penelitian dengan angket(*questionnaire*). Sampel yang digunakan adalah *total sampling* atau disebut juga dengan jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yang mana populasi pada penelitian ini berjumlah 32 orang. Data dianalisa dengan uji validitas, uji realibilitas, uji formalitas, uji linieritas, uji heterokedastisitas dan uji regresi sederhana (uji-t) dengan menggunakan aplikasi SPSS 20 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan memiliki sedikit pengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai dan nilai pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap produktivitas kinerja pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng adalah 26.7%.

Kata kunci : fungsi kepemimpinan dan produktivitas

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan rasa syukur yang tidak terhingga kepada Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng”**. Shalawat beriring salam kepada junjungan alam Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam pelaksanaan dan penyelesaian penulisan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, pengarahan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kata pengantar ini penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Ayah dan Ibu, serta keluarga besar yang telah banyak memberikan do'a, pengorbanan moral maupun material kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Fakhri, S.Sos., MA selaku pembimbing pertama, dan Ibu Raihan, S.Sos.I., MA. selaku pembimbing kedua yang telah berkenan membimbing serta mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ketua Prodi Bapak Dr. Jailani, M. Si. dan Ibu Raihan, S.Sos.I., MA selaku Penasehat Akademik beserta seluruh Staf Prodi Manajemen Dakwah yang telah meluangkan waktu menuntun penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dekan dan karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry yang telah membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian untuk penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen yang telah mendidik, mengajar dan membekali ilmu kepada penulis selama menjalani pendidikan di program studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

6. Kepada sahabat-sahabat yang selalu memotivasi dan memberikan dorongan serta dukungan demi terselesaikan penulisan skripsi ini, dan kepada mahasiswa/i Manajemen Dakwah angkatan 2014.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tidak luput dari kekurangan dan kekhilafan yang dapat menimbulkan kesalahan, untuk itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirul kalam semoga bantuan dan jasa yang telah diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT, Amin

Banda Aceh, 10 Januari 2019
Penulis,

Khairul Ikhsan



DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Definisi Operasional.....	5
F. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	7
A. Penelitian Sebelumnya yang Relevan	7
B. Kepemimpinan	9
1. Teori kepemimpinan.....	9
2. Fungsi kepemimpinan	10
C. Produktivitas kinerja pegawai	13
1. Pengertian produktivitas	13
2. Pengukuran produktivitas	13
3. Strategi meningkatkan produktivitas	14
D. Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Produktivitas	18
E. Kerangka pemikiran	18
F. Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Definisi operasional variabel	21
B. Pendekatan dan Metode penelitian.....	22
1. Pendekatan penelitian.....	22
2. Metode penelitian.....	22
C. Subjek penelitian dan teknik pengambilan sampel	23
1. Subjek penelitian.....	23
2. Teknik pengambilan sampel	23
D. Teknik Pengumpulan Data.....	23
1. Mengumpulkan data primer	23
2. Data sekunderr	24
E. Teknik pengolahan dan Analisis Data	24
1. Teknik pengolahan data	24
a. Uji validitas	24
b. Uji reliabilitas data	25
c. Uji normalitas data	26
d. Uji linearitas data	27
e. Uji heteroskedaritas.....	27
2. Teknik analisis data.....	28
a. Regresi linier sederhana	28
b. Koefisien determinasi(kd).....	29
c. Uji signifikan (uji-t).....	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	
1. Sejarah PT. Kopi Ulee Kareng	
2. Visi, Misi dan Tujuan	
B. Karakteristik Responden	
C. Teknik pengolahan data	
1. Uji Validitas	
2. Uji Realibilitas	
3. Uji Normalitas	
4. Uji liniearita	
5. Uji Heteroskedastisitas	
D. Analisis dan Pembahasan Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kinerja pegawai Pada PT. Kopi Ulee Kareng	
1. Analisis dan Pembahasan Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Pada PT. Kopi Ulee Kareng	
E. Teknik Analisis Data	
1. Analisis Regresi Sederhana	
2. Koefesien determinasi	
3. Uji signifikan (uji-t)	
F. Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Pada PT. Kopi Ulee Kareng	
G. Persentase Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kopi Ulee Kareng	
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	
B. Saran	
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	27
Tabel 4.1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Perkawinan	42
Tabel 4.4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4.5 Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	45
Tabel 4.6 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan ..	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	51
Tabel 4.10 Uji Linieritas	52
Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas.....	53
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Fungsi Kepemimpinan	54
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Terhadap X1	56
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terhadap X2	57
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Terhadap X3	59
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terhadap X4	59
Table 4.17 Perhitungan Skala Likert X1	60
Table 4.18 Perhitungan Skala Likert X2.....	61

Table 4.19 Perhitungan Skala Likert X3.....	62
Table 4.20 Perhitungan Skala Likert X4.....	64
Table 4.21 Perhitungan Skala Likert Variabel Fungsi Kepemimpinan	65
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas	66
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Terhadap Y1	68
Tabel 4.24Tanggapan Responden Terhadap Y2	69
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Terhadap Y3	70
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Terhadap Y4	71
Table 4.27 Perhitungan Skala Likert Y1	72
Table 4.28 Perhitungan Skala Likert Y2.....	73
Table 4.29 Perhitungan Skala Likert Y3.....	74
Table 4.30 Perhitungan Skala Likert Y4.....	75
Table 4.31 Perhitungan Skala Likert Variabel Produktivitas.....	76
Tabel 4.32 Koefesien regresi.....	78
Tabel 4.33 Model Summary.....	78
Tabel 4.34 Koefesien Determinasi	79
Tabel 4.35 Uji t	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir 25



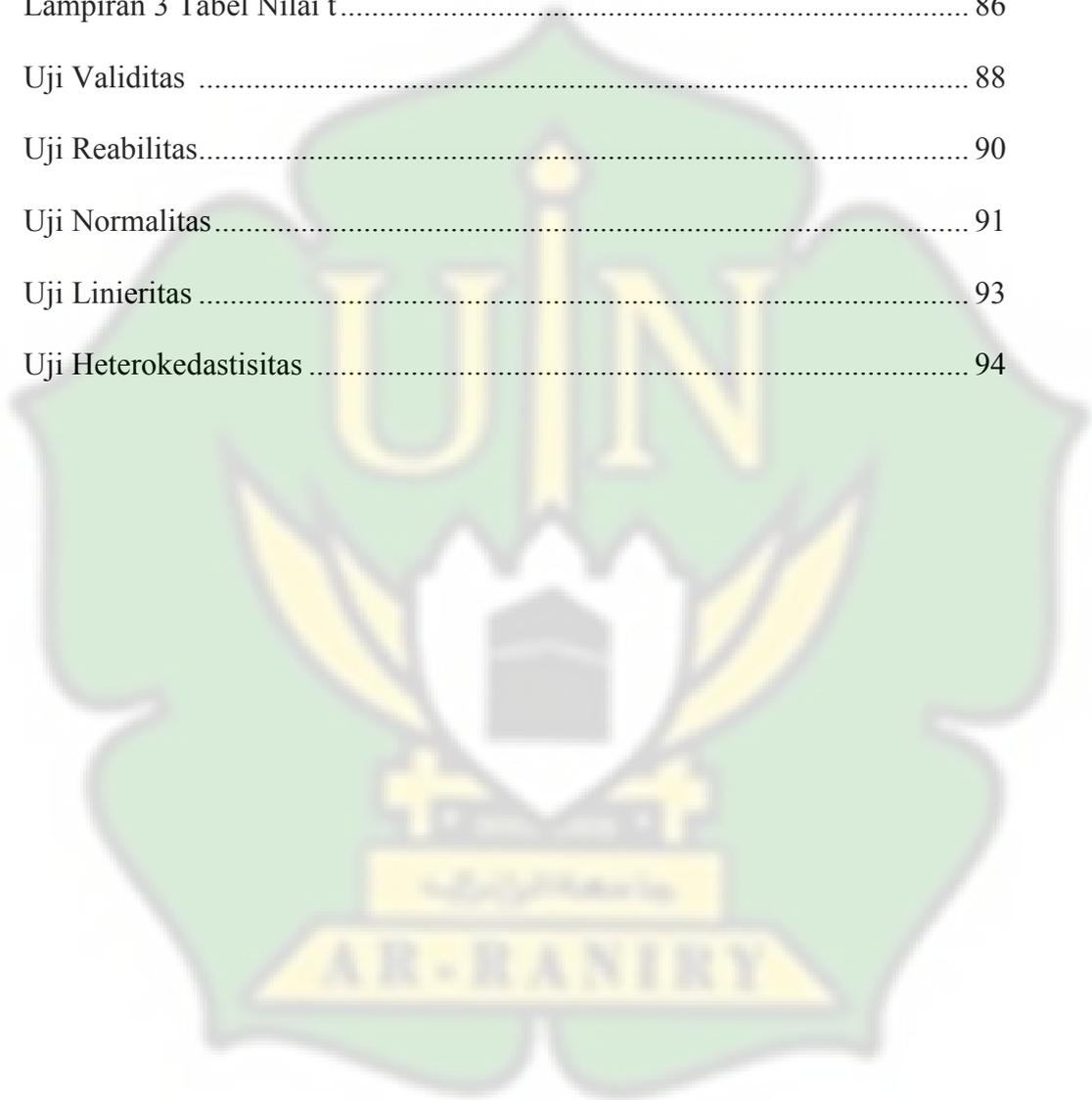
DAFTAR DIAGRAM

Halaman

Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Persentase Responden Berdasarkan Usia.....	41
Persentase Responden Berdasarkan Status Perkawinan	42
Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Persentase Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	45
Persentase Responden Berdasarkan Pendapatan Responden.....	47
Tanggapan Responden Terhadap X1	57
Tanggapan Responden Terhadap X2	58
Tanggapan Responden Terhadap X3	59
Tanggapan Responden Terhadap X4	60
Tanggapan Responden Terhadap Y1	68
Tanggapan Responden Terhadap Y2	69
Tanggapan Responden Terhadap Y3	70
Tanggapan Responden Terhadap Y4	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Penelitian dan Pengujian Data Karakteristik Responden..	81
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner	84
Lampiran 3 Tabel Nilai t.....	86
Uji Validitas	88
Uji Reabilitas.....	90
Uji Normalitas.....	91
Uji Linieritas	93
Uji Heterokedastisitas	94



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri. Dalam hidup manusia selalu berinteraksi dengan sesama serta dengan lingkungan. Manusia adalah makhluk Tuhan yang paling tinggi dibandingkan makhluk Tuhan lainnya. Manusia dianugerahi kemampuan untuk berpikir, dengan kemampuan tersebut seharusnya manusia mampu mengelola lingkungan dengan baik. Tidak hanya lingkungan yang perlu dikelola dengan baik, kehidupan sosial manusia pun perlu dikelola dengan baik.

Kepemimpinan merupakan proses yang harus ada dalam kehidupan manusia selaku makhluk sosial yang saling membutuhkan antara satu dengan lain. Dengan demikian dapat dimaklumi bahwa di manapun terdapat kelompok manusia yang hidup bersama maka disana diperlukan adanya bentuk kepemimpinan. Istilah pemimpin dan kepemimpinan merupakan kesatuan kata yang sulit dipisahkan, karena tiada pemimpin tanpa kepemimpinan, sedangkan kepemimpinan tidak akan berarti tanpa adanya pemimpin.¹

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan

¹Dr. Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1983), hal. 57

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 diantara bawahan agar tujuan organisasional tercapai.

Seorang pemimpin mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuan yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasi. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk

mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut.²

Di dalam kepemimpinan tentu adanya fungsi kepemimpinan yaitu fungsi Instruktif, adalah pemimpin sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan di mana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Fungsi Konsultatif adalah pemimpin menggunakan komunikasi dua arah untuk usaha menetapkan keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dengan orang yang dipimpinnya.

Dalam meningkatkan suatu produktivitas kinerja para pegawainya, baik perusahaan maupun organisasi dipengaruhi oleh seorang pemimpin, di mana pemimpin sangat berperan aktif meningkatkan produktivitas. Produktivitas yang meningkat melengkapi posisi untuk meningkatkan standar hidup atau paling tidak mempertahankannya sambil melakukan upaya peningkatan kualitas hidup.

Di dalam suatu perusahaan fungsi kepemimpinan sangat erat hubungannya terhadap produktivitas karyawan di mana tugas pemimpin adalah mengawasi

² Thoha, Miftah, *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1995), hal. 22

setiap pekerjaan karyawannya, dan adanya interaksi antara pemimpin dengan karyawannya agar karyawan dapat mengembangkan inovasi baru. Oleh sebab itu produktivitas dalam bekerja tentu menjadi sesuatu yang wajib dan mutlak dimiliki seorang karyawan. Produktivitas akan menjadi acuan dan sangat mempengaruhi bagi besarnya inovasi yang terjadi. Pikiran-pikiran terbuka dan mampu menyelesaikan masalah akan dapat melihat inovasi nantinya menjadi sesuatu yang sangat penting. Seperti halnya pada PT. Kopi Ulee Kareng yang telah menerapkan beberapa dari fungsi kepemimpinan untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawainya agar tercapainya inovasi baru dan tercapainya tujuan yang diinginkan.

Berkenaan dengan produktivitas kinerja pegawai, berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan pada PT. Kopi Ulee Kareng adalah melihat adanya permasalahan yang timbul pada perusahaan tersebut yaitu kurangnya pengawasan pekerjaan sehingga tidak terjadi komunikasi dua arah dan seorang pemimpin kurang efektif dalam mengambil keputusan.

Seharusnya seorang pemimpin lebih mengawasi dan mengontrol setiap pekerjaan karyawannya agar sesuai dengan yang diinginkan setiap perusahaan. Dan seorang pemimpin ikut berpartisipasi dalam setiap pekerjaan agar terwujudnya inovasi baru yang membuat produktivitas kinerja pegawai lebih efisiensi dan meningkat.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Pada PT. Kopi Ulee Kareng”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah fungsi kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng ?
2. Berapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap produktivitas kinerja pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap produktivitas kinerja pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis adalah dengan adanya penelitian ini peneliti berharap menambah wawasan keilmuan bagi penulis dan dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti sebelumnya.

2. Manfaat secara praktis adalah dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemahaman terhadap pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng.

E. Penjelasan Istilah

Agar tidak terjadi kesalahan bagi para pembaca dalam memahami istilah yang ada dalam penulisan ini, maka peneliti perlu menjelaskan istilah-istilah yang terdapat di dalam penulisan ini. Adapun istilah yang dimaksud yaitu :

1. Pengaruh

Pengaruh adalah kekuatan yang ada atau yang timbul dari sesuatu, seperti orang, benda yang turut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.³ Pengaruh juga bisa diartikan sebagai daya yang ada yang timbul dari sesuatu, orang, benda dan sebagainya dan berkuasa atau berkekuatan ghaib.⁴ Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah fungsi kepemimpinan terhadap produktivitas kinerja pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng.

2. Fungsi

Fungsi adalah jabatan (pekerjaan) yang dilakukan jika ketua tidak ada. Wakil ketua yang menjalankan fungsi.⁵

³Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), hal. 747.

⁴Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Mitra Pelajar, 2005), hal.379

⁵.Pouwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Pustaka, 1976), hal. 236

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus.⁶

4. Produktivitas

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.⁷

5. Pegawai

Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja⁸. Pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng.

F. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan : Berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

⁶ Dr. Kartono Kartini, *pemimpin dan kepemimpinan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006), hal. 50

⁷ Siagian, Sondang P, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rhineka Cipta, 2003), hal. 40

⁸Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya : Mitra Pelajar, 2005), hal. 283

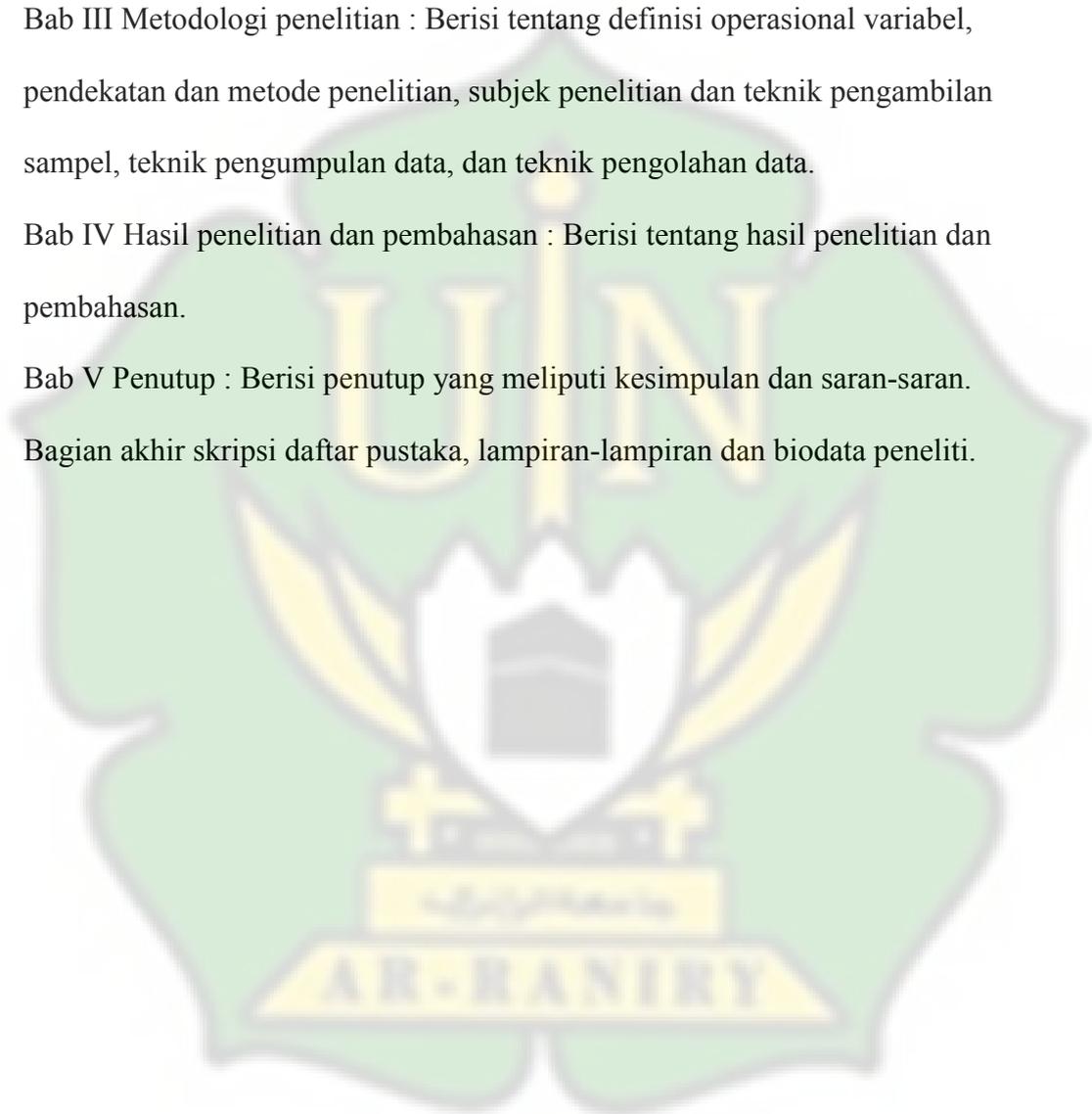
Bab II Landasan teoritis : Berisi tentang penelitian sebelumnya, teori kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, pengertian produktivitas, pengukuran produktivitas, strategi meningkatkan produktivitas, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

Bab III Metodologi penelitian : Berisi tentang definisi operasional variabel, pendekatan dan metode penelitian, subjek penelitian dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik pengolahan data.

Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan : Berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V Penutup : Berisi penutup yang meliputi kesimpulan dan saran-saran.

Bagian akhir skripsi daftar pustaka, lampiran-lampiran dan biodata peneliti.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Penelitian Sebelumnya Yang Relevan

Dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain yang relevan dengan penelitian ini sebagai bahan rujukan pendukung, pelengkap serta pembanding dalam menyusun skripsi dan mengembangkan materi yang ada dalam penelitian yang akan diteliti.

Setelah melakukan tinjauan pustaka pada hasil penelitian terdahulu, ditemukan beberapa penelitian tentang fungsi kepemimpinan. Berikut ini adalah penelitian mengenai fungsi kepemimpinan.

1. Ajeng Retno Kusumawati dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI)”, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa angka R didapat 0,920, artinya korelasi antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,920 data tabel 4.9 menunjukkan bahwa dalam hubungan ini terjadi pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan yang sangat erat, karena hampir mendekati angka 1. Sedangkan R^2 sebesar 0,846. Artinya persentasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 84,6 %, sedangkan sisanya 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini.dengan pesentasi

kepemimpinan sebesar 84,6% pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan cukup signifikan.⁹

2. Ibriati Kartika Alimuddin dengan judul penelitian “ Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar ”, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa variabel motivasi yang terdiri atas motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan (bersama – sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Telkom Tbk. Tahun 2012. Hal ini dibuktikan dengan uji F dengan taraf signifikansi dibawah 0,05. Variabel motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. hal ini dibuktikan dengan uji t, variabel independen secara parsial masing-masing memengaruhi variabel dependen jika tingkat signifikasinya dibawah 05. Motivasi eksternal dengan taraf signifikansi sebesar 0,037 dan motivasi internal dengan taraf signifikansi sebesar 0,048. variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi eksternal. Hal ini dibuktikan oleh koefisien Beta dari motivasi eksternal yang lebih besar dibandingkan dengan motivasi internal yaitu sebesar 0,522.¹⁰

3. Regina Aditya Reza dengan judul penelitian “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara “, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Berdasarkan

⁹ Ajeng Retno Kusumawati, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia (BIM)*. (Jakarta : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. 2015)

¹⁰ Ibriati Kartika Alimuddin, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar*, (Makassar: Universitas Hasanuddin, 2012)

dari hasil penelitian bahwa Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan spss versi 17. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹¹

4. Alsaba Sangga Bhuana dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dilihat Dari Faktor Kepemimpinan Tranformasional, Kepemimpinan Situasional dan Kepemimpinan Islam Di BMT SIP (Syariah Idaman Prima) Yogyakarta “. Berdasarkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung pada responden. Analisis data digunakan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 17.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tranformasional, kepemimpinan situasional, dan kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di BMT Syariah Idaman Prima. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tranformasional, kepemimpinan situasional,

¹¹ Regina Aditya Reza, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2010)

dan kepemimpinan pegaruh islam terhadap produktivitas karyawan di BMT Syariah Idaman Prima 39,8 %.¹²

B. Kepemimpinan

1. Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat penting dan sangat diperlukan dalam meningkatkan kualitas kerja dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintah. Kepemimpinan juga harus melibatkan orang lain di dalamnya dan adanya situasi kelompok atau organisasi tempat pemimpin dan anggotanya berinteraksi, di dalam kepemimpinan juga terjadi pembagian-pembagian kekuasaan dan proses mempengaruhi bawahan oleh pemimpin dan adanya tujuan bersama yang harus dicapai.

Kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok maka terdapat 3 (tiga) implikasi penting yaitu :

- a. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau pengikut. Kesiediaan menerima pengarahan dari pimpinan, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan proses

¹² Alsabana Sangga Bhuana, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dilihat Dari Faktor Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Situasional dan Kepemimpinan Islam Di BMT SIP (Syariah Idaman Prima)* (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2017)

kepemimpinan. Tanpa bawahan, semua sifat kepemimpinan menjadi tidak relevan.

- b. Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok. Anggota kelompok itu bukan tanpa kuasa, mereka dapat membentuk kegiatan kelompok dengan berbagai cara kekuasaan pemimpin dapat bersumber dari kekuasaan imbalan, kekuasaan paksaan, kekuasaan sah, kekuasaan referensi dan kekuasaan ahli.
- c. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut sejumlah cara. Para pemimpin telah mempengaruhi pegawai untuk melakukan pengorbanan pribadi demi organisasi, sehingga diharapkan para pemimpin mempunyai kewajiban khusus untuk mempertimbangkan etika dari keputusan mereka.¹³

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang didalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi.

2. Fungsi kepemimpinan

Menurut Hadari Hawawi sebagaimana yang dikutip oleh Raihan mengemukakan bahwa fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

¹³DR. Kartini kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2006), hal 31

1. Fungsi Instruktif, adalah pemimpin sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan di mana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan suatu perintah.
2. Fungsi Konsultatif, adalah pemimpin menggunakan fungsi konsultatif sebagai bentuk dari komunikasi dua arah untuk usaha menetapkan keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dengan orang yang dipimpinnya.
3. Fungsi Partisipasi, adalah pemimpin dapat mengaktifkan anggotanya dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.
4. Fungsi Delegasi, adalah pemimpin memberikan pelimpahan wewenang yang membuat atau sampai dengan menetapkan keputusan. Fungsi delegasi merupakan kepercayaan seorang pemimpin kepada seorang yang diberikan pelimpahan wewenang untuk bertanggung jawab.
5. Fungsi Pengendalian, adalah pemimpin dapat membimbing, mengarahkan, koordinasi dan pengawasan terhadap aktivitas anggotanya.¹⁴

¹⁴Raihan, *Konsep kepemimpinan Dalam Islam*, Jurnal Al-Bayyan/vol21.no.31 Januari-Juni2015, hal. 19.

Menurut Sondang S. P. Siagian fungsi kepemimpinan meliputi:

1. Pimpinan Sebagai Penentu Arah

Setiap organisasi dibentuk sebagai wahana untuk mencapai tujuan tertentu. Arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia. Perumus dan penentu strategi dan taktik tersebut adalah pimpinan dalam organisasi tersebut.

2. Pimpinan Sebagai Wakil dan Juru Bicara Organisasi

Kebijaksanaan dan kegiatan organisasi perlu dijelaskan kepada pihak luar agar pihak tersebut mempunyai pengetahuan yang tepat tentang kehidupan organisasi yang bersangkutan, dan yang paling bertanggung jawab sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak tersebut adalah pimpinan organisasi. Pimpinan perlu mengetahui keputusan lain yang telah dibuat oleh pimpinan yang lebih rendah. Serta pengetahuan tentang berbagai kegiatan yang berlangsung dalam organisasi sebagai pelaksanaan dari berbagai keputusan yang telah diambil.

3. Pimpinan Sebagai Komunikator yang Efektif

Pemeliharaan hubungan baik ke luar maupun ke dalam dilakukan melalui proses komunikasi. Interaksi yang terjadi antara sesama anggota dalam suatu organisasi dimungkinkan karena komunikasi yang efektif. Komunikasi sangat diperlukan pimpinan dalam menyampaikan suatu keputusan dalam rangka

pengendalian dan pengawasan, pengerahan bawahan dan menyampaikan informasi kepada pihak lain.

4. Pimpinan Sebagai Mediator

Dalam kehidupan organisasional, selalu ada saja situasi konflik yang harus diatasi, baik dalam hubungan ke luar maupun dalam hubungan ke dalam organisasi. Fungsi pimpinan sebagai mediator dalam hal ini difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam organisasi. Timbulnya situasi konflik dalam organisasi merupakan tantangan yang harus dihadapi pimpinan. Untuk mengatasinya secara rasional, objektif, efektif dan tuntas, dituntut kemampuannya berperan sebagai seorang mediator yang handal.

5. Pimpinan Sebagai Integrator

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan ketrampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan yang berkotak-kotak. Oleh karena itu diperlukan integrator terutama pada hirarki puncak, yaitu pimpinan. Hanya pimpinanlah yang berada “di atas semua orang dan semua satuan kerja yang memungkinkannya menjalankan peranan integratif yang didasarkan pada pendekatan yang holistik.¹⁵

¹⁵Sondang P. Siagian. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*.(Jakarta: Rineka Cipta.1999), hal. 39.

C. Produktivitas kinerja pegawai

1. Definisi Produktivitas

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian membuat seseorang selalu mencari perbaikan dan peningkatan dari sebuah kesalahan. Orang yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif dan terbuka, tetapi kritis terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan.

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.¹⁶

Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja satuan waktu. Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam proses peningkatan produktivitas karena manusia bersifat dinamis. Sedangkan alat produksi dan kemajuan teknologi lebih bersifat statis yang hanya dapat digerakkan oleh manusia. Tingkat produktivitas yang tinggi merupakan harapan bagi setiap perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja, banyak sekali faktor yang mempengaruhi, seperti pemberian upah dan gaji yang adil dan layak,

¹⁶ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rhineka Cipta, 2003), hal 40

suasana dan lingkungan kerja yang menyenangkan, kesempatan berkarir, kesempatan untuk maju dan fasilitas yang bermutu.

2. Pengukuran produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Untuk mengukur produktivitas, diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal tersebut memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Setiap pihak berupaya untuk memanfaatkan produktivitas agar dapat meningkatkan hasil kerja, karena hasil merupakan salah satu hal yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Semakin kuat tantangan, pengembangan diri

mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan, masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.¹⁷

3. Strategi Meningkatkan Produktivitas

Pentingnya peningkatan produktivitas dapat menunjang lajunya pertumbuhan ekonomi. Apabila perekonomian tumbuh dan berkembang, maka dapat menciptakan pemerataan kesempatan kerja. Perluasan kesempatan kerja akan menambah tingkat pendapatan masyarakat, jika pendapatan masyarakat bertambah, maka hal tersebut dapat meningkatkan daya beli dan kesejahteraan masyarakat.

Keberhasilan dalam meningkatkan suatu produktivitas salah satunya ditentukan oleh etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi. Peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau *output* yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Adapun strategi yang dapat meningkatkan produktivitas adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan terus menerus

Strategi peningkatan produktivitas kinerja, salah satu implikasinya adalah

¹⁷Sinungan, Muchdarsyah, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), hal 106

bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pentingnya etos kerja terlihat lebih jelas, mengingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan oleh tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM sebagai akibat diterbitkannya perundang-undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tercantum dalam keputusan manajemen. Sedangkan perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus berkaitan dengan peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Dengan demikian, mutu tersebut menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi dimata berbagai pihak disemua organisasi.

SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Oleh karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon organisasi dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diartikan bahwa strategi atau upaya yang dapat meningkatkan produktivitas adalah dengan melakukan perbaikan terus-menerus dimana hal tersebut berimplikasi secara menyeluruh dalam komponen organisasi sehingga dapat memicu sebuah perubahan. Peningkatan mutu hasil pekerjaan dan pemberdayaan SDM juga harus dilakukan. Ketiga upaya tersebut penting untuk dilakukan dalam meningkatkan etos kerja yang akan meningkatkan mutu dari hasil pekerjaan serta pemberdayaan SDM salah satu upaya yang penting dalam peningkatan produktivitas kerja yang tinggi¹⁸.

4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

A. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kelompok/ Tim

Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan individu atau personal maupun yang berhubungan dengan dengan tim kerja secara keseluruhan.

Menurut Eugenio López-Ortega dan Saloma-Velazquez dalam bukunya yang berjudul “*A Worker Productivity Model*”, terdapat empat level yang mempengaruhi suatu produktivitas tenaga kerja. Empat level tersebut, yaitu:

¹⁸Strategi Meningkatkan Produktivitas diakses pada 19 September 2018.
(<http://www.Cilacapedu.com/Psychology-of-achievement/strategi-meningkatkan-produktivitas>)

1. Faktor individu atau personal
2. Faktor tim kerja
3. Faktor teknologi
4. Faktor organisasi

Produktivitas kerja tidak lepas dari peran individu, tim, teknologi, dan organisasi. Semua hal tersebut dapat mempengaruhi suatu produktivitas kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tim, yaitu:

1. *Leadership* (kepemimpinan)

Suatu kepemimpinan dinyatakan sesuai apabila tercipta suatu suasana kerja yang memadai dalam kelompok kerja. Kemampuan kepemimpinan adalah elemen yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja sehingga akhirnya akan menciptakan produktivitas kerja yang efektif dan efisien.

2. *Work Team Organization* (Kerja Tim)

Hubungan yang baik antara organisasi dengan tim kerja memungkinkan keseimbangan yang memadai dan membuat kemungkinan adanya motivasi positif dari setiap anggota tim kerja tersebut.

B. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Individu

Selain terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tim, suatu produktivitas kerja pun juga dipengaruhi oleh faktor individu atau personal dalam organisasi. Menurut Eugenio López-Ortega dan Saloma-Velazquez (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas individu, yaitu:

1. *Responsibility* (tanggung jawab)

Tanggung jawab (*responsibility*) mengacu pada pelaksanaan tugas yang diberikan kepada pekerja beserta tanggung jawabnya. Hal ini merupakan proses psikologis yang kompleks yang hasilnya tergantung pada sikap pekerja dan beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi kepuasan pekerja.

2. *Learning Capacity* (kapasitas belajar)

Kapasitas belajar (*learning capacity*) mengacu pada kemampuan yang dimiliki oleh pekerja untuk belajar dan menggunakan pengetahuannya untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini terkait dengan tingkat pendidikan dan kemauan untuk belajar.

3. *Satisfaction* (kepuasan)

Kepuasan merupakan faktor yang memotivasi tampilan tak terbatas terhadap suatu tanggung jawab dan kapasitas belajar dari seorang pekerja. Kepuasan ini merupakan faktor yang kompleks di mana telah mensintesis beberapa faktor di atasnya.¹⁹

D. Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kinerja

Seperti kita ketahui bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan sendiri. Seorang pemimpin yang baik, sangat bergantung pada kemampuan pemimpin tersebut dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan pada situasi kerja yang dihadapinya.

¹⁹ Lopez-ortega, eugenio dan rita saloma-velazquez. *A WORKER Productivity Model*. (Mexico: Institute of Engineering, National University of Mexico. 2000), hal. 22.

Kepemimpinan sangat penting dan sangat diperlukan dalam meningkatkan kualitas kerja perusahaan atau instansi pemerintah. Kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus.²⁰

Keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efektif, di mana dengan kepemimpinannya itu dapat mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan motivasi kerja mereka agar berprestasi terhadap tujuan bersama.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang besar dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

Peranan faktor manusia senantiasa memperhatikan keinginan dan kemampuan setiap pegawai. Setiap pegawai di dalam perusahaan harus senantiasa dipelihara dan dikembangkan kemampuannya untuk menumbuhkan kemauan dan kemampuan kerja karyawan adalah tugas pemimpin dalam mengidentifikasi dan mengaktifkan motivasi karyawan agar dapat berprestasi dengan baik yang akhirnya akan menimbulkan produktivitas perusahaan.

²⁰DR. Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2006), hal 31

E. Kerangka Berfikir

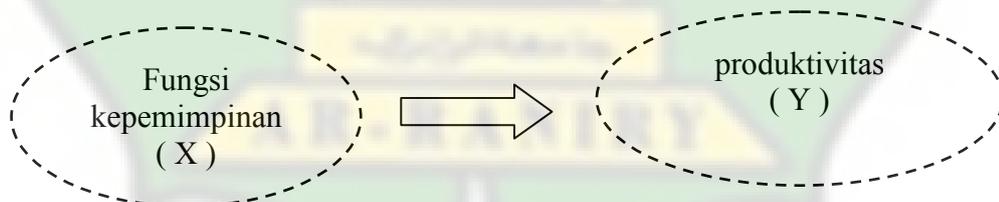
Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan 2 variabel atau lebih ditinjau dari jenis hubungan variabel, yaitu hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya.

Kerangka pemikiran akan memberikan manfaat berupa persepsi yang sama antara penelitian terhadap jalur pemikiran peneliti, dalam rangka membentuk hipotesis risetnya secara logis.²¹ Jadi, fungsi kepemimpinan sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng.

Berdasarkan uraian teori yang dijelaskan mengenai fungsi kepemimpinan, serta teori mengenai produktivitas, maka dapat dirumuskan kerangka berfikirnya seperti pada gambar dibawah ini :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



²¹ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2008), hal.215

F. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, makaperlu di uji kebenarannya.²² Berdasarkan uraikan pemikiran diatas dan untuk menjawab indentifikasi masalah, maka penulis dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan fungsi kepemimpinan terhadap produktivitas kinerja pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng

H_1 : Ada pengaruh secara signifikan antara fungsi kepemimpinan terhadap produktivitas kinerja pegawai pada Fakultas PT. Kopi Ulee Kareng

²²Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif, dilengkapi perbandingan perhitungan manual dan SPSS*, (Jakarta : Kencana , 2013)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, pokok masalah yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Kepemimpinan
2. Produktivitas Kinerja Pegawai

Secara lebih rinci, operasional variabel dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
1.	Fungsi Kepemimpinan (X)	Fungsi Kepemimpinan antara lain instruktif, konsultatif, partisipasi dan delegasi (Hadari Nawawi : 1993)	<ul style="list-style-type: none"> - Instruktif - Konsultatif - Partisipasi - Delegasi 	1-5	Interval	A1-A4
Dependent Variabel (Y)						
2.	Produktivitas (Y)	produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan - Semangat kerja 			

	ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien sehingga tujuan yang ditetapkan tercapai (Sinungan : 2009)	- Pengembang an diri - Efisiensi	1-5	Interval	B1-B4
--	---	-------------------------------------	-----	----------	-------

B. Pendekatan dan Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Kemudian metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, metode kuantitatif merupakan jenis penelitian yang datanya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik²³.

2. Metode Penelitian

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual.²⁴ Metode kuantitatif yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner serta wawancara sebagai penguat hasil penelitian.

²³ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 13

²⁴ Moh Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), hal, 56

C. Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sample

1. Subjek Penelitian

Populasi adalah keseluruhan elemen atau unsur yang akan diteliti.²⁵ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada PT. Kopi Ulee Kareng yang berjumlah 32 orang.

2. Teknik Pengambilan Sample

Pengambilan sampel merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Seperti dijelaskan Sugiyono bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”.²⁶ Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik dalam penarikan sampel adalah metode *total sampling* atau yang disebut dengan sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yang mana populasi pada penelitian ini berjumlah 32 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Suatu proses pengumpulan data primer adalah diperoleh dari sumber pertama melalui prosedur dan tehnik pengumpulan data yang dapat berupa interview, observasi, maupun penggunaan instrumen pengukuran yang khusus dirancang sesuai dengan tujuannya.²⁷ Tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen:

²⁵Ambo Upe dan Damsid, *Asas-Asas Multiple Researches: dari Norman K. Denzin hingga Jhon W. Creswell*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2010), hal. 88

²⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif*, hal. 118

²⁷Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Peelajar, 2007), Hal 36.

1. Kuesioner yang digunakan untuk memperoleh data primer atau keterangan dari responden yang ditentukan sebagai sampel yang mewakili populasi.²⁸
2. Dokumentasi untuk mendapatkan data yang telah ada di objek penelitian dan sumber-sumber lainnya yang relevan dengan penelitian ini.²⁹

E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Data mempunyai kedudukan yang paling penting dalam penelitian, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, benar atau tidaknya data sangat menentukan bermutu atau tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Sedangkan instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel.³⁰

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti

²⁸Freddyrangkuti, *Riset Pemasaran*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama , 2007), Hal 42

²⁹Koentjaraningrat. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. (Jakarta: PT. Gramedia 1994), Hal 173.

³⁰Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah. *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*. (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 41.

memiliki validitas rendah. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variable yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.³¹ Pengujian validitas data pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS

b. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Yang diusahakan dapat dipercaya adalah datanya, bukan semata-mata instrumennya. Pada penelitian ini menggunakan SPSS.

Dalam penelitian ini juga untuk menguji reliabilitas peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's alpha* adalah koefisien alpha yang dikembangkan oleh Cronbachs alpha sebagai ukuran umum dari konsistensi internal skala multi item. Angka *cronbachs alpha* berkisaran 0,70 ada adalah dapat diterima, diatas 0,80 baik.³²

³¹Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), hal. 211

³²Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan...*, hal. 221-222

c. Uji Normalitas Data

Menurut Imam Ghozali, uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila uji ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas data dilakukan dengan uji *kolmogrov-smirnov*.³³ Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistic, maka uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS. Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang di ambil berasal dari distribusi normal atau tidak normal.

d. Uji Linieritas Data

Uji linieritas adalah suatu uji yang bertujuan untuk memprediksikan hubungan yang linier atau tidak secara signifikan antara variabel Y dan variabel X menggunakan analisis regresi linear sederhana. Namun, sebelum digunakan analisis regresi linier harus diuji dalam uji linieritas. Apabila dari hasil uji linieritas diperoleh kesimpulan, maka analisis regresi linier bisa digunakan untuk meramalkan variabel Y dan variabel X. Demikian juga sebaliknya, apabila model regresi linier tidak linier maka penelitian diselesaikan dengan analisis regresi non linier.³⁴

Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistic, maka uji linearitas yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS.

³³Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), hal. 160

³⁴Tulus Winarsunu, *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, (Malang: Penerbitan UMM, 2002), hal.191

e. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan salah satu asumsi-asumsi dasar dalam regresi. Heteroskedastisitas berarti varians dari variabel bebas adalah sama atau konstan untuk setiap nilai tertentu dari variabel bebas lainnya atau variasi residu sama untuk semua pengamatan. Pada heteroskedastisitas, kesalahan yang terjadi tidak random (acak) tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas. Misalnya, heteroskedastisitas akan muncul dalam bentuk residu yang semakin besar jika pengamatan semakin besar. Rata-rata residu akan semakin besar untuk pengamatan variabel bebas (x) yang semakin besar.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.³⁵

2. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui respon dari responden maka di analisis data dengan menggunakan rata-rata keseluruhan skor yang telah dibuat dengan metode skala likert. Adapun skala yang diberikan adalah: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), sangat setuju (SS), menurut pribadi masing-masing responden secara jujur dan objektif.

³⁵Angrita Denziana, dkk., *Corporate Fenancial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return*, Jurnal Akutansi dan Keuangan, Vol. 5, No. 2, September 2014, hal. 30

Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis data kuantitatif dengan bantuan statistik. Hipotesis yang digunakan peneliti akan diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t).

a. Regresi Linier Sederhana

Regresi Linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat didalamnya hanya dua, yaitu satu variabel terikat Y dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.³⁶ Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui jenis hubungan antar variabel yang diteliti.³⁷

Variabel Independen, yaitu Penilaian Kinerja (X) merupakan Penilaian kinerja merupakan kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi dan penilaian kinerja meliputi penilaian yang meliputi kesetiaan, kejujuran kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi pegawai.³⁸ Variabel dependent (Y), yaitu Kerja adalah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri, dan lain-lain.³⁹

Dalam analisis ini akan ditransformasikan suatu variabel bebas dan mengendalikan variabel tidak bebas sehingga diperoleh suatu gambaran hubungan sebab akibat dalam hipotesis, persamaan umum dari model penelitian dengan

³⁶ Misbahuddin dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal. 68

³⁷ Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, (Bandung: Alfabeta, 2004), hal. 145

³⁸ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hal. 87

³⁹ Dedi Supriyadi, *Guru di Indonesia*, (Jakarta: Geranusa Jaya, 2003), hal. 24.

menggunakan model regresi linier sederhana dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b.X$$

Dimana :

Y : Variabel tidak bebas

a : Nilai *intercept* (konstanta)

b : Koefesien Regresi X : Variabel bebas⁴⁰

b. Koefesien Determinasi (kd)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari Penilaian Kinerja (X) terhadap Kerja Tenaga Kependidikan (Y), dilakukan perhitungan statistic dengan menggunakan koefesien determinasi (Kd).

$$Kd = r_{yx}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Nilai koefesien determinasi

r_{yx}^2 = Nilai koefesien korelasi

c. Uji Signifikansi (Uji-t)

Untuk menguji signifikansi yang telah dirumuskan menggunakan rumus statistik uji-t, maka

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

keterangan:

⁴⁰Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Edisi ke II, (Jakarta: Rajawali Pres, 2009), hal. 114

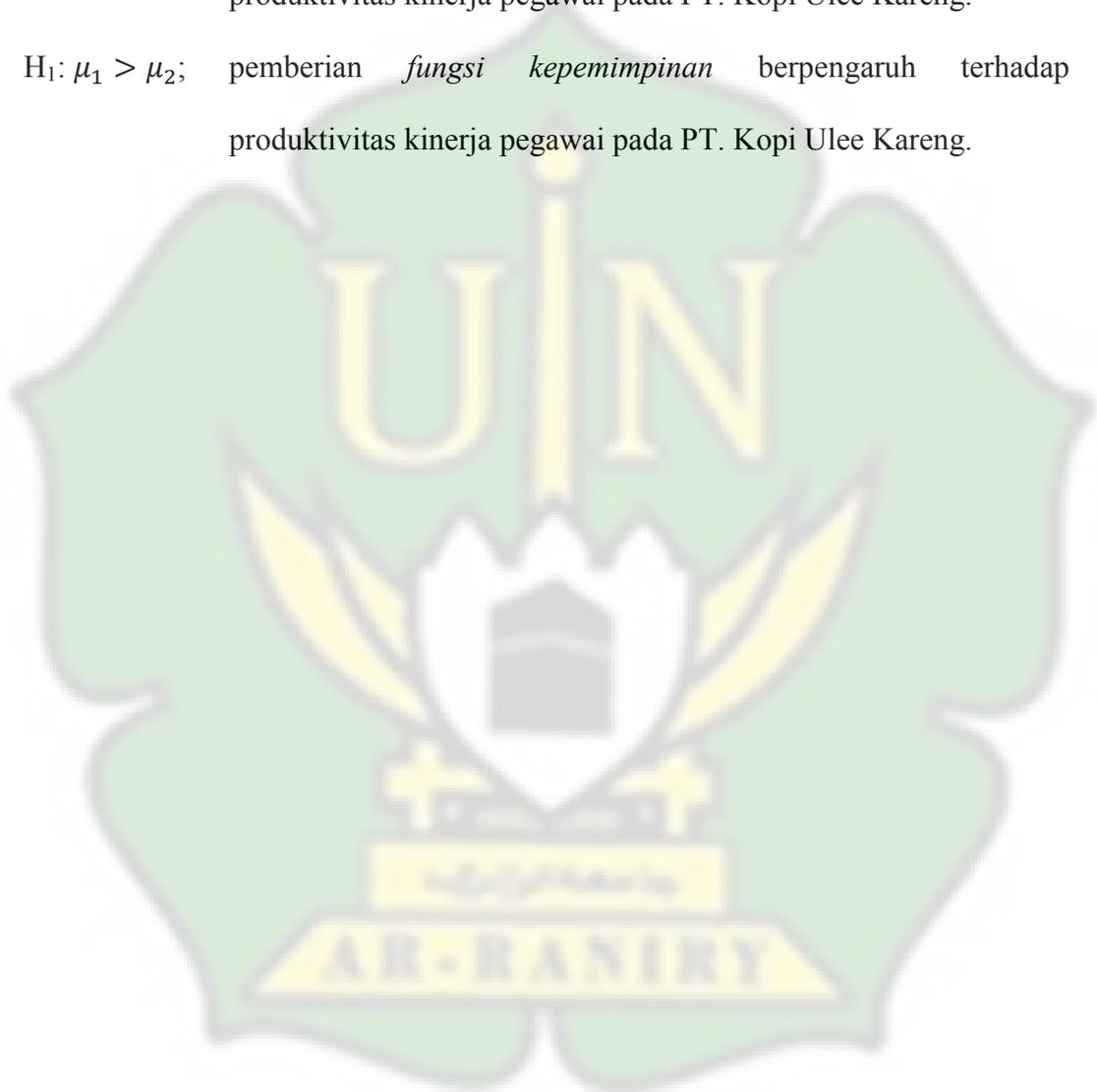
r = koefesien korelasi

n = jumlah responden

r^2 = koefesien determinasi

$H_0: \mu_1 < \mu_2$; pemberian *fungsi kepemimpinan* tidak berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng.

$H_1: \mu_1 > \mu_2$; pemberian *fungsi kepemimpinan* berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. Kopi Ulee Kareng

PT. Ulee Kareng merupakan usaha keluarga yang dirintis sejak tahun 1960 oleh keluarga Asnawi, pada saat itu proses produksinya masih menggunakan metode tradisional menggunakan perlengkapan dan proses pemasarannya yang masih sederhana. Dengan kerja keras dan ketekunannya, keluarga Asnawi mampu mengembangkan resep rahasia keluarga menjadi produk yang sangat diminati oleh para konsumen.

Tahun 2002 keluarga Asnawi mulai mendirikan pabrik yang dinamakan Pabrik Kopi Ulee Kareng dan sudah menggunakan metode modern dalam proses produksinya. Bubuk kopi Ulee Kareng resmi terdaftar di kehakiman, serta badan usaha milik sendiri dengan nama PT. Kopi Ulee Kareng. Di awal 2004 PT. Kopi Ulee Kareng pindah ke Jl. Lamgampang No. 6 Ulee Kareng yang berlokasi di rumah bapak Asnawi sendiri, dan mempekerjakan karyawan berjumlah 6 orang.

Produk Kopi Ulee Kareng yang dihasilkan waktu itu masih di jual disekitar kota Banda Aceh dan Kabupaten Aceh Besar. Sampai saat ini PT. Kopi Ulee Kareng sudah mempekerjakan lebih kurang 32 karyawan dan sudah mampu mendistribusikan produknya hampir keseluruh Indonesia. Mulai dari Aceh, Medan, Jakarta, Sulawesi dan Kalimantan.

2. Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi:

Menjadi PT. Kopi Ulee Kareng yang unggul dalam pengembangan dan pendistribusian bubuk kopi yang berkualitas.

b. Misi:

- Menghasilkan bubuk kopi yang mampu bersaing dalam dunia pemasaran.
- Meningkatkan promosi produk melalui media online dengan media promosi lain
- Memperkuat sistem pemasaran dengan nilai-nilai kejujuran dan ekonomis.

c. Tujuan:

- Menjadi perusahaan terbaik dalam inovasi produk kopi.
- Menjadi perusahaan yang terkemuka dengan produksi inovasi kopi.
- Menjadi perusahaan kopi yang inovatif dengan mutu terjamin.

3. Profil PT. Kopi Ulee Kareng

Perusahaan kami adalah perusahaan yang bergerak dibidang bubuk kopi Ulee Kareng, kopi Ulee Kareng dirintis sejak tahun 1960, kopi Ulee Kareng ini menjadi salah satu bubuk lokal yang sangat terkenal di Aceh. Cita rasa khas Aceh yang ditawarkan adalah kopi warisan keluarga turun temurun hingga saat ini. Mutu itu pula yang menjadikan bubuk Kopi Ulee Kareng terkenal hingga ke Manca Negara. Komitmen mempertahankan cita rasa alami 100% kopi asli, di wujudkan dengan cara pengolahan secara modern tanpa mengesampingkan pola tradisional.

Bubuk Kopi Ulee Kareng dikemas dalam beberapa bentuk kemasan sering di jadikan souvenir selain kebutuhan Rumah Tangga, Hotel, Restoran dan Warung Kopi.

B. Karakteristik Responden

Dalam upaya mendapatkan data dalam penelitian ini maka telah dilakukan penyebaran Angket kepada para Karyawan yang sudah bekerja pada PT. Kopi Ulee Kareng sebanyak 32 Karyawan. Adapun karakteristik responden yang bekerja pada PT. Kopi Ulee Kareng adalah sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

Pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	9	28,1	28,1	28,1
PEREMPUAN	23	71,9	71,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

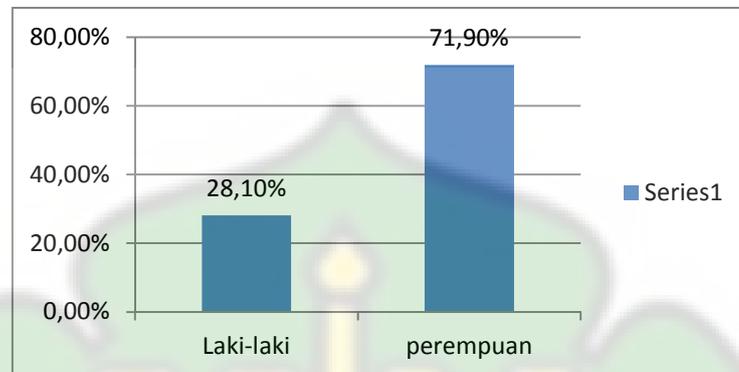
Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018.

Dari data yang terkumpul, maka jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yaitu 9 responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 28,1% dan 23 responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 71,9%.

Perbandingan responden berdasarkan Jenis Kelamin ditunjukkan pada Gambar berikut:

Gambar 4.1.

Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Dari Gambar di atas dapat dilihat bahwa tingkat persentase responden berdasarkan jenis kelamin yaitu, yang berjenis kelamin laki-laki adalah 71,1%, sedangkan perempuan adalah 28,9%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

2. Usia Responden

Tabel 4.2.

Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 15-20 TAHUN	2	6,3	6,3	6,3
Valid 21-30 TAHUN	23	71,9	71,9	78,1

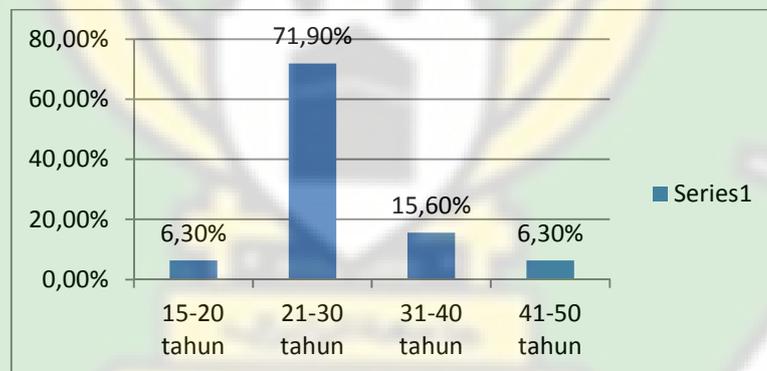
31-40 TAHUN	5	15,6	15,6	93,8
41-50 TAHUN	2	6,3	6,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia 15-20 tahun berjumlah 2 orang, usia 21-30 tahun berjumlah 23 orang, usia 31-40 tahun berjumlah 5 orang, usia 41-50 tahun berjumlah 2 orang.

Perbandingan responden berdasarkan usia ditunjukkan pada gambar berikut:

Gambar 4.3.



Dari Gambar di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat presentasi responden berdasarkan usia yaitu, yang berusia 15-20 tahun adalah 6,30%, usia 21-30 tahun adalah 71,90%, usia 31-40 tahun adalah 15,60%, usia 41-50 tahun adalah 6,30%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan usia tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 21-30 adalah responden yang paling dominan dalam penelitian ini, yang kemudian diikuti

responden yang berusia, usia 31-40 tahun, usia 41-50 tahun dan usia 15-20 tahun merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

3. Status Perkawinan Responden

Tabel 4.3.

Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Perkawinan

STATUS PERKAWINAN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BELUM MENIKAH	24	75,0	75,0
	MENIKAH	8	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0

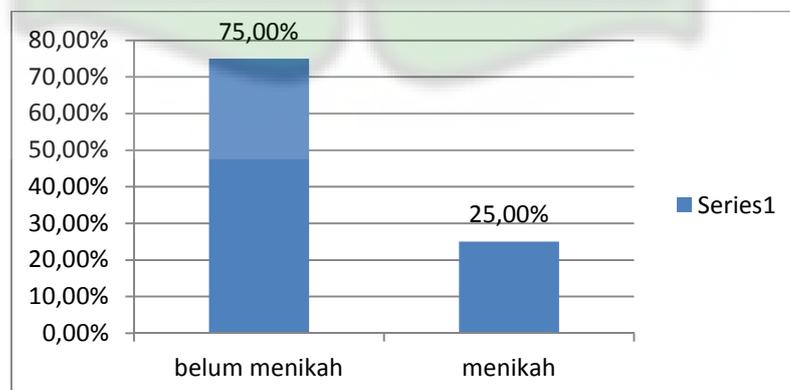
Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan status perkawinan dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa 75% belum menikah 25 % responden sudah menikah.

Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.3.

Persentase Responden Berdasarkan Status Perkawinan



Berdasarkan gambar di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan status perkawinan adalah 75,0% belum menikah dan 25% sudah menikah. Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat disimpulkan bahwa, responden yang belum menikah adalah responden yang paling dominan dalam penelitian ini.

4. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.4.

Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR

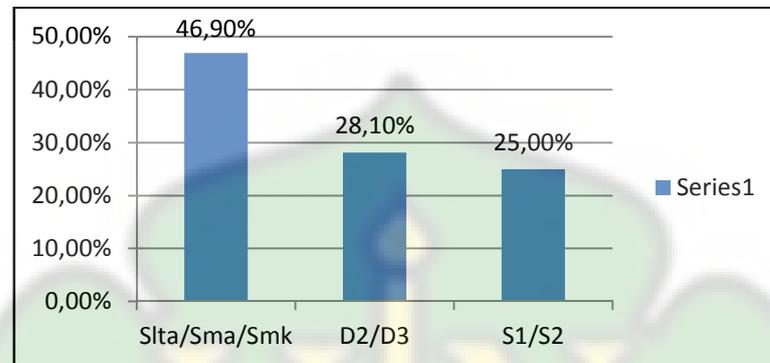
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTA/SMA/SMK	15	46,9	46,9	46,9
D2/D3	9	28,1	28,1	75,0
S1/S2	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa, jumlah responden yang tingkat pendidikan terakhirnya SLTA/SMA/SMK berjumlah 15 orang, D2/D3 berjumlah 9 orang DAN S1/S2 berjumlah 8 orang. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.4.

Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Dari gambar di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu, SLTA/SMA/SMK adalah 46,9%, D2/D3 adalah 28,1% dan S1/S2 adalah 25%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat

disimpulkan bahwa, responden yang tingkat pendidikan terakhirnya SLTA/SMA/SMK merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini, dan responden yang berpendidikan terakhir S1/S2 merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini

5. Masa Kerja

Tabel 4.5.

Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja

MASA BEKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<5 TAHUN	25	78,1	78,1	78,1
6- 10 TAHUN	6	18,8	18,8	96,9
11-20 TAHUN	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan Masa kerja dapat dilihat bahwa jumlah responden yang masa kerja <5 tahun berjumlah 25 orang, 6-10 tahun berjumlah 6 orang, 11-20 tahun berjumlah 1 orang

Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.5.

Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja



Dari gambar di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat presentasi responden berdasarkan masa kerja yaitu, yang masa kerja <5 tahun adalah 78,10%, 6-10 tahun adalah 18,80%, 11-20 tahun adalah 3,10%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan usia tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden yang masa kerja <5 tahun adalah responden yang paling dominan dalam penelitian ini. .

6. Pendapatan Perbulan

Tabel 4.6.

Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan

PENDAPATAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 1.499.999,-	9	28,1	28,1	28,1
Rp. 2.000.000,- s/d Rp. 2.499.999,-	20	62,5	62,5	90,6
Rp. 3.000.000,- s/d Rp. 3.999.999,-	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan pendapatan dapat diketahui bahwa, jumlah responden yang berpendapatan Rp.1000.000,- s/d Rp.1.499.999,- perbulan berjumlah 9 orang, berpendapatan Rp. 2.000.000,- s/d Rp.2.499.999,- perbulan berjumlah 20 orang, berpendapatan Rp.3.000.000,- s/d Rp.3.999.999,- perbulan berjumlah 3 orang. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4.6.

Persentase Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan



Dari gambar di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan pendapatan perbulan yaitu, responden yang berpendapatan Rp.1.000.000,- s/d Rp.1.499.999,- perbulan adalah 28,10%, berpendapatan Rp.2.000.000,- s/d Rp.2.499.999,- perbulan adalah 62,80%, berpendapatan Rp.3.000.000,- s/d Rp.3.999.999,- perbulan adalah 9,40%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik berdasarkan pendapatan perbulan dapat disimpulkan bahwa, responden yang memiliki pendapatan Rp.2.000.000,- s/d Rp.2.499.999,- perbulan adalah responden yang paling dominan dalam penelitian ini, dan yang berpendapatan Rp.3.000.000,- s/d Rp 3.999.999,- perbulan merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

C. Teknik Pengolahan Data

Pengujian kuesioner tentang pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap produktivitas kinerja pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng, mencakup uji

validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedartisitas. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan agar penulis tidak mengambil kesimpulan yang salah mengenai gambaran keadaan yang sebenarnya terjadi.

Pengujian validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, dan heteroskedartisitas ini dilakukan secara manual dan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid dari tiap item pertanyaan dan jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 32 orang. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Dimana nilai r_{tabel} ($n-2=30$) untuk taraf kesalahan 5% yaitu sebesar 0,350. Berikut adalah hasil uji validitas menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.7.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel (Taraf Signifikan 5%)	Ket
X	Fungsi Kepemimpinan 1	0.494	0.350	Valid
	Fungsi Kepemimpinan 2	0.609		Valid
	Fungsi Kepemimpinan 3	0.675		Valid
	Fungsi Kepemimpinan 4	0.639		Valid

Y	Produktivitas 1	0.451	0.350	Valid
	Produktivitas 2	0.398		Valid
	Produktivitas 3	0.398		Valid
	Produktivitas 4	0.494		Valid

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 20

Dari tabel uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa koefisien validitas (R) atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari hasil uji validitas tiap item pertanyaan, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama atau membuat hasil konsisten. Pada penelitian ini, untuk melakukan uji reliabilitas digunakan metode pengukuran reliabilitas *Alpha Cronbach* (α) karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu instrument dapat dikatakan reliable/ handal apabila nilai *alpha* (α) lebih besar dari 0,60, dan apabila nilai *alpha* (α) lebih kecil dari 0,60 maka instrument dinyatakan tidak reliable.⁴¹ Untuk lebih menguatkan tingkat reliabilitas variabel tersebut, berikut adalah hasil uji validitas menggunakan SPSS versi 20.

⁴¹Santoso S, *Buku Latihan SPSS Statistik Paramatik*, (Jakarta, Elex Media Komputindo Gramedia, 2000), hal. 264.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Reabilitas Coeficient	Cronbach's Alpha	Keterangan
Fungsi Kepemimpinan	4 item pertanyaan	0.582	Reliable
Produktivitas	4 item pertanyaan	0.140	Reliable

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

Dari tabel uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai alpha $> 0,60$. Dari hasil uji reliabilitas variabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini dinyatakan reliable.

3. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan instrument yang digunakan dalam penelitian ini. Suatu data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$, namun apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut dinyatakan tidak normal. Uji normalitas data dilakukan dengan uji *kolmogrov-smirnov*, dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.9

Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,86306459
	Absolute	,197
Most Extreme Differences	Positive	,197
	Negative	-,170
Kolmogorov-Smirnov Z		1,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,166

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

Dari tabel uji normalitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *kolmogrov-smirnov z* adalah 1,116, dan nilai signifikansi adalah 0,166. Jadi, nilai signifikansi $> 0,05 = 0,166 > 0,05$. Dari hasil uji normalitas data, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini dinyatakan normal.

4. Uji linearitas

Uji linieritas adalah suatu uji yang bertujuan untuk memprediksikan hubungan yang linier atau tidak secara signifikan antara variabel X dan variabel Y. Variabel X dan variabel Y dinyatakan linier apabila nilai signifikansi $> 0,05$, namun apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ maka variabel X dan variabel Y tersebut dinyatakan tidak linier. Uji linieritas variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.10
Uji linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	12,977	5	2,595	3,643	,012
Between	Linearity	8,409	1	8,409	11,803	,002
Groups	Deviation from					
YTOT *	Linearity	4,569	4	1,142	1,603	,203
XTOT						
	Within Groups	18,523	26	,712		
	Total	31,500	31			

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Tabel uji linieritas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,203. Jadi, nilai signifikansi $> 0,05 = 0,203 > 0,05$. Dari hasil uji linieritas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X dan variabel Y pada penelitian ini dinyatakan linier secara signifikansi.

5. Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan salah satu asumsi-asumsi dasar dalam regresi, uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi dinyatakan valid, namun jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas dan model regresi dinyatakan tidak valid. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.11

Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,723	1,111		,651	,520
	XTOT	-,001	,062	-,002	-,009	,993

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Dari tabel uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,993. Jadi, nilai signifikansi $> 0,05 = 0,993 > 0,05$. Dari hasil uji heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi dinyatakan valid.

D. Analisis dan Pembahasan tentang Fungsi Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng

1) Analisis dan Pembahasan Fungsi Kepemimpinan pada PY. Kopi Ulee Kareng

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan pada Pegawai PT. Kopi Ulee Kareng pada bulan November 2018 di PT. Kopi Ulee Kareng. Maka penulis akan menganalisis tentang produktivitas pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng, dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.12

Tanggapan Responden Terhadap Fungsi Kepemimpinan (X)

No	Sertifikasi (X)	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Instruktif akan berdampak pada hasil kerja	8	25.0	23	71,9	1	3,1	0	0.0	0	0.0
2.	Konsultatif merupakan hal yang penting bagi saya	16	50.0	16	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
3.	Partisipasi merupakan faktor yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan	20	62.5	11	34.4	1	3.1	0	0.0	0	0.0

4.	Delegasi yang diberikan sesuai dengan keahlian	16	50.0	16	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
----	--	----	------	----	------	---	-----	---	-----	---	-----

Sumber: Data koesioner yang telah diolah tahun 2018

Data pada tabel 4.13. diatas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel sertifikasi dengan kuesioner yang diarahkan pada pertanyaan yang merujuk pada indikator kompetensi, kualifikasi Akademik, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan karya pengembangan profesi.

Jawaban responden pada kategori jawaban sangat setuju sebesar 15% yaitu hasil dari penjumlahan sangat setuju ($8 + 16 + 20 + 16 = 60 : 4 = 15\%$), setuju sebesar 16,5% yaitu hasil penjumlahan dari setuju ($23 + 16 + 11 + 16 = 66 : 4 = 16,5\%$), kurang setuju sebesar 0,5% yaitu hasil penjumlahan dari kurang setuju ($1 + 1 + 0 + 0 = 2 : 4 = 0,5\%$), tidak setuju sebesar 0% yaitu hasil penjumlahan dari tidak setuju ($0 + 0 + 0 + 0 = 0 : 4 = 0\%$), dan sangat tidak setuju sebesar 0%, hasil penjumlahan dari sangat tidak setuju ($0 + 0 + 0 + 0 = 0 : 4 = 0\%$).

Adapun jawaban responden yang tertinggi adalah kategori setuju, kemudian kategori sangat setuju dan selanjutnya diikuti oleh kategori kurang setuju, dan jawaban responden yang paling rendah adalah kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Maka berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan beberapa pendapat responden terhadap sertifikasi:

1. Pernyataan “Instruktif akan berdampak pada hasil kerja”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 1 orang (3,1%), setuju sebanyak 23 orang (71,9%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (25,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa Instruktif akan berdampak pada hasil kerja, karena 42,1% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.13.
Tanggapan Responden Terhadap Instruktif

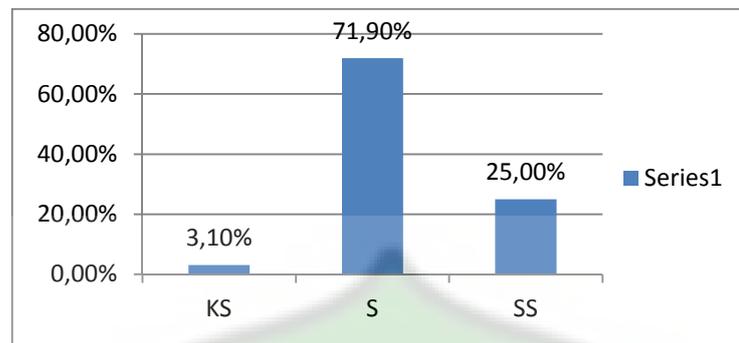
X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	1	3,1	3,1	3,1
S	23	71,9	71,9	75,0
SS	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Gambar 4.8.

Tanggapan Responden Terhadap Instruktif



2. Pernyataan “Konsultatif merupakan hal yang penting bagi saya”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 0 orang (0%), setuju sebanyak 16 orang (50,0%), dan sangat setuju sebanyak 16 orang (50,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa Konsultatif merupakan hal yang penting bagi pegawai PT. Kopi Ulee Kareng, karena 50,0% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut

Tabel 4.14.

Tanggapan Responden Terhadap Konsultatif

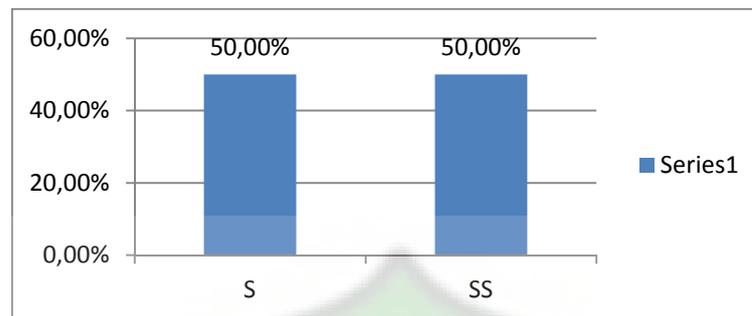
X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	16	50,0	50,0	50,0
SS	16	50,0	50,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

Gambar 4.9.

Tanggapan Responden Terhadap Konsultatif



3. Pernyataan “Partisipasi merupakan faktor yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 1 orang (3,1%), setuju sebanyak 11 orang (34,4%), dan sangat setuju sebanyak 20 orang (62,5%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa Partisipasi merupakan faktor yang penting bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena 62,5% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.15.

Tanggapan Responden Terhadap Partisipasi

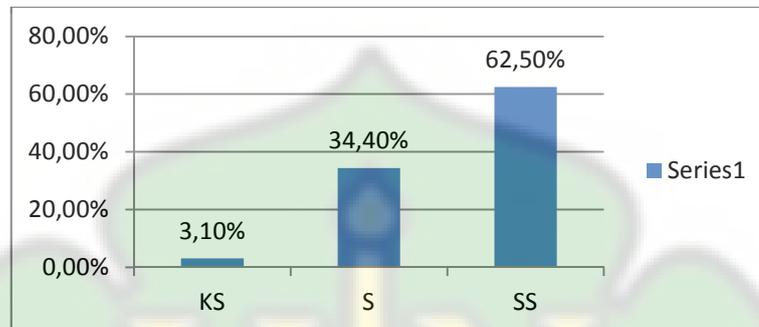
X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	1	3,1	3,1	3,1
S	11	34,4	34,4	37,5
SS	20	62,5	62,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Gambar 4.10.

Tanggapan Responden Terhadap Partisipasi



4. Pernyataan “Delegasi yang diberikan sesuai dengan keahlian”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 0 orang (0%), setuju sebanyak 16 orang (50,0%), dan sangat setuju sebanyak 16 orang (50,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa Delegasi yang diberikan sesuai dengan keahlian pegawai, karena 50,0% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.16.

Tanggapan Responden Terhadap Delegasi

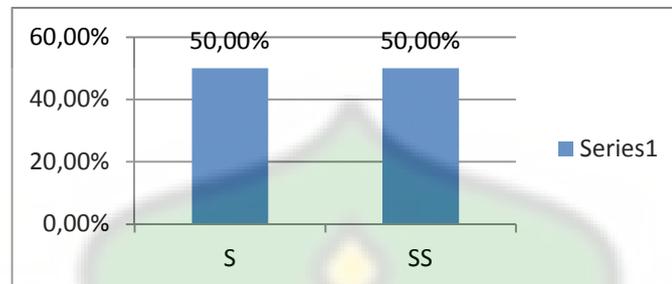
X4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	16	50,0	50,0	50,0
Valid SS	16	50,0	50,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Gambar 4.11.

Tanggapan Responden Terhadap Delegasi



a. Analisis perhitungan skala likert variabel sertifikasi

1. X1 (Instruktif)

Table 4.17.

Perhitungan Skala Likert X1 (Instruktif)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	8	$5 \times 8 = 40$	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	23	$4 \times 23 = 92$	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	1	$3 \times 1 = 3$	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 133					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi

(X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 133

$$Y = 4 \times 32 = 128$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 133 : 128 \times 100$$

$$= 103,90625 \text{ (Kategori Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa Instruktif akan berdampak kepada hasil kerja.

2. X2 (Konsultatif)

Table 4.18.

Perhitungan Skala Likert X2 (Konsultatif)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	16	$5 \times 16 = 80$	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	16	$4 \times 16 = 64$	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	0	$3 \times 0 = 0$	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 144					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 144

$$Y = 4 \times 32 = 128$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 144 : 128 \times 100$$

$$= 112,5 \text{ (Kategori Sangat Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa konsultatif merupakan hal yang penting bagi saya.

3. X3 (Partisipasi)

Table 4.19.

Perhitungan Skala Likert X3 (Partisipasi)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	20	$5 \times 20 = 100$	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	11	$4 \times 11 = 44$	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	1	$3 \times 1 = 3$	40% - 59,999%	Kurang Setuju

TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 147					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 147

$$Y = 4 \times 32 = 128$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 147 : 128 \times 100$$

$$= 114,84375 \text{ (Kategori Sangat Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa partisipasi merupakan faktor yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. X4 (Delegasi)

Table 4.20.

Perhitungan Skala Likert X4 (Delegasi)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	16	$5 \times 16 = 80$	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	16	$4 \times 16 = 64$	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	0	$3 \times 0 = 0$	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 144					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 144

$$Y = 4 \times 32 = 128$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 144 : 128 \times 100$$

$$= 112,5 \text{ (Kategori Sangat Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa Delegasi yang diberikan sesuai dengan keahlian.

Table 4.21.

Perhitungan Skala Likert Variabel Fungsi Kepemimpinan

No	Sertifikasi	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Presentasi	Kategori
1.	Instruktif akan berdampak kepada hasil kerja	0	0	8	14	16	160	84,210526316%	Sangat Setuju
2.	Konsultatif merupakan hal yang penting bagi saya	0	0	1	21	16	167	87,894736842%	Sangat Setuju
3.	Partisipasi merupakan faktor yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	5	18	15	162	85,263157895%	Sangat Setuju
4.	Delegasi yang diberikan sesuai dengan keahlian	0	0	3	24	11	160	84,210526316%	Sangat Setuju

2) Analisis dan Pembahasan produktivitas kinerja pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan pada pegawai PT. Kopi Ulee Kareng pada bulan November 2018 di PT. Kopi Ulee Kareng. Maka penulis akan menganalisis produktivitas kinerja pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng, dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.22.

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja (Y)

NO	Kinerja (Y)	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Kemampuan yang saya miliki sudah sesuai dengan kemampuan	9	28.1	23	71.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0
2.	Dengan semangat kerja produktivitas akan meningkat	10	31.3	22	68.8	0	0,0	0	0.0	0	0.0
3.	Pengembangan diri dalam bekerja akan memperoleh hasil yang memuaskan	10	31.3	22	68.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0
4.	Dalam bekerja efisiensi sangat diperlukan	15	46.9	17	53.1	0	0,0	0	0.0	0	0.0

Sumber: Data koesioner yang telah diolah tahun 2018

Data pada tabel 4.25 diatas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja dengan kuesioner yang diarahkan pada

pertanyaan yang merujuk pada indikator Kemampuan, Semangat Kerja, Pengebangan Diri, dan Efisiensi.

Jawaban responden pada kategori jawaban sangat setuju sebesar 11% yaitu hasil dari penjumlahan sangat setuju ($9 + 10 + 10 + 15 = 44 : 4 = 11\%$), setuju sebesar 21% yaitu hasil penjumlahan dari setuju ($23 + 22 + 22 + 17 = 84 : 4 = 21\%$), kurang setuju sebesar 0% yaitu hasil penjumlahan dari kurang setuju ($0 + 0 + 0 + 0 = 0 : 4 = 0\%$), tidak setuju sebesar 0% yaitu hasil penjumlahan dari tidak setuju ($0 + 0 + 0 + 0 + 0 = 0 : 4 = 0\%$), dan sangat tidak setuju sebesar 0%, hasil penjumlahan dari sangat tidak setuju ($0 + 0 + 0 + 0 = 0 : 4 = 0\%$).

Adapun jawaban responden yang tertinggi adalah kategori setuju, kemudian kategori sangat setuju dan selanjutnya diikuti oleh kategori kurang setuju dan jawaban responden yang paling rendah adalah kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Maka berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan beberapa pendapat responden terhadap kinerja:

1. Pernyataan “Kemampuan yang saya miliki sudah sesuai dengan penempatan ditempat saya bekerja”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 0 orang (0 %), setuju sebanyak 23 orang (71,9%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (28,1%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa setiap kemampuan yang dimiliki pegawai sudah sesuai dengan penempatan, karena 71,9%

responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.23.

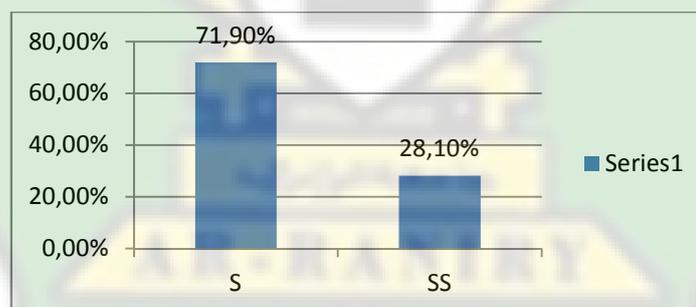
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	23	71,9	71,9	71,9
Valid SS	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Gambar 4.13.

Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan



2. Pernyataan “Dengan semangat kerja produktivitas akan meningkat”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 0 orang (0,0%), setuju sebanyak 22 orang (68,8%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (31,3%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat

disimpulkan bahwa dengan semangat kerja produktivitas akan meningkat, karena 68,8% responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.24.

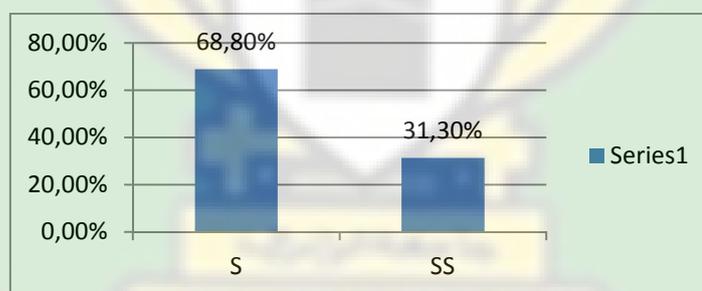
Tanggapan Responden Terhadap Semangat Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	22	68,8	68,8	68,8
Valid SS	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Gambar 4.14.

Tanggapan Responden Terhadap Semangat Kerja



3. Pernyataan “pengembangan diri dalam bekerja akan memperoleh hasil yang memuaskan”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 0 orang (0%), setuju sebanyak 22 orang (68,8%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (31,3%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa pengembangan diri dalam bekerja akan memperoleh hasil yang memuaskan, karena 68,8%

responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.25.

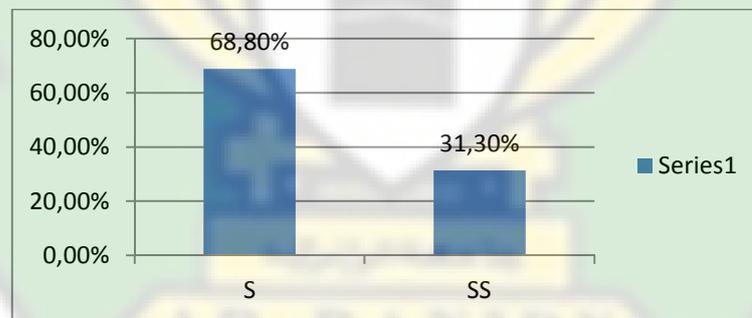
Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan diri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	22	68,8	68,8	68,8
Valid SS	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Gambar 4.15.

Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan diri



4. Pernyataan “dalam bekerja efisiensi sangat diperlukan”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 0 orang (0,0%), setuju sebanyak 17 orang (53,1%), dan sangat setuju sebanyak 15 orang (46,9%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja efisiensi sangat diperlukan oleh pegawai, karena

53,1% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.26.

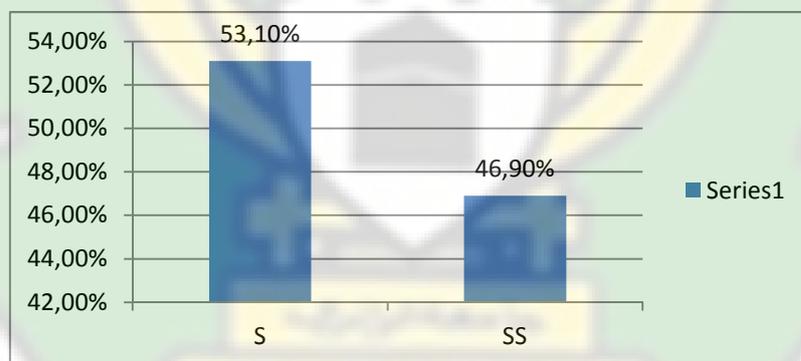
Tanggapan Responden Terhadap Efisiensi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	17	53,1	53,1	53,1
Valid SS	15	46,9	46,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Gambar 4.16.

Tanggapan Responden Terhadap Efisiensi



- b. Analisis perhitungan skala likert variabel Kinerja
1. Y1 (Kemampuan)

Table 4.27.

Perhitungan Skala Likert Y1 (Kemampuan)

	Bobot	Jawaban	Perhitunga	Presentase	Kategori
	Nilai	Responden	n	Nilai	

SS	5	9	$5 \times 9 = 45$	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	23	$4 \times 23 = 92$	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	0	$3 \times 0 = 0$	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 137					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi

(X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 137

$$Y = 4 \times 32 = 128 \text{ Maka :}$$

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 137 : 128 \times 100$$

$$= 107,03125 \text{ (Kategori Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa kemampuan yang dimiliki pegawai sudah sesuai dengan penempatan ditempat pegawai bekerja.

2. Y2 (Semangat Kerja)

Table 4.28.

Perhitungan Skala Likert Y2 (Semangat Kerja)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	10	$5 \times 10 = 50$	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	22	$4 \times 22 = 88$	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	0	$3 \times 0 = 0$	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 138					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 138

$$Y = 4 \times 32 = 128$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 138 : 128 \times 100$$

$$= 107,8125 \text{ (Kategori Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa dengan semangat bekerja produktivitas akan meningkat .

3. Y3 (Pengembangan Diri)

Table 4.29.

Perhitungan Skala Likert Y3 (Pengembangan Diri)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	10	$5 \times 10 = 50$	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	22	$4 \times 22 = 88$	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	0	$3 \times 0 = 0$	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 138					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 138

$$Y = 4 \times 32 = 128$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 138 : 128 \times 100$$

$$= 107,8125 \text{ (Kategori Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa pengembangan diri dalam bekerja akan memperoleh hasil yang memuaskan.

4. Y4 (Efisiensi)

Table 4.30.

Perhitungan Skala Likert Y4 (Efisiensi)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	17	$5 \times 17 = 85$	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	15	$4 \times 15 = 60$	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	0	$3 \times 0 = 0$	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 147					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 145

$$Y = 4 \times 32 = 128$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 145 : 128 \times 100$$

$$= 113,28125 \text{ (Kategori Sangat Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa dalam bekerja efisiensi sangat diperlukan.

Table 4.31.

Perhitungan Skala Likert Produktivitas

No.	Kinerja	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Presentasi	Kategori
1.	Kemampuan yang saya miliki sudah sesuai dengan penempatan ditempat saya bekerja	0	0	10	21	7	149	78,421052 632%	Setuju
2.	Dengan semangat kerja produktivitas akan meningkat	0	0	1	24	13	164	86,315789 474%	Sangat Setuju
3.	Pengembangan diri dalam bekerja akan memperoleh hasil yang memuaskan	0	0	0	23	15	160	84,210526 316%	Sangat Setuju
4.	Dalam bekerja efisiensi sangat diperlukan	0	0	1	21	16	167	87,894736 842%	Sangat Setuju

E. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui respon dari responden maka di analisis data dengan menggunakan rata-rata keseluruhan skor yang telah dibuat dengan metode skala likert. Analisis data tentang Pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap produktivitas kinerja pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng, mencakup analisis regresi sederhana, koefisien determinasi, dan uji signifikansi (uji t). Analisis regresi sederhana, koefisien determinasi, dan uji signifikansi (uji t) ini dilakukan secara manual dan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20.

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis hasil penelitian mengenai pengaruh Pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap produktivitas kinerja pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng, dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi sederhana.

Untuk lebih jelas dan lengkap, berikut adalah hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.32.

Koefisien regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,643	2,043	5,211	,000
	XTOT	,378	,114	,517	,002

a. Dependent Variable: YTOT

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.33.

Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,517 ^a	,267	,243	,87733	,267	10,925	1	30	,002

a. Predictors: (Constant), XTOT

b. Dependent Variable: YTOT

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Hasil analisis regresi dari tabel diatas menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan memiliki hubungan terhadap produktivitas kinerja pegawai dengan nilai signifikansi regresi variabel fungsi kepemimpinan adalah sebesar 0.002. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis, jika terjadi signifikansi

<0.05 atau signifikansi = 0.05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan signifikansinya yaitu fungsi kepemimpinan (X) dengan signifikansi 0.002 , fungsi kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y).

2. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari fungsi kepemimpinan (X) terhadap produktivitas (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi (KD).

Untuk lebih jelas dan lengkap, berikut adalah hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.34.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,517 ^a	,267	,243	,87733	,267	10,925	1	30	,002

a. Predictors: (Constant), XTOT

b. Dependent Variable: YTOT

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Dari tabel koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah $0,267$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, fungsi kepemimpinan sedikit berpengaruh terhadap produktivitas sebesar $0,267$.

3. Uji Signifikansi (Uji t)

Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Untuk lebih jelas dan lengkap, berikut adalah hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.35.

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,643	2,043		5,211	,000
	XTOT	,378	,114	,517	3,305	,002

a. Dependent Variable: YTOT

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Dari hasil uji t di atas dapat diketahui nilai t hitung adalah 3.305 seperti pada tabel di atas. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

H_0 : Fungsi kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng

H_1 : Fungsi kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3. Menentukan t_{hitung}

Berdasarkan tabel 4.40 diperoleh t_{hitung} sebesar 3.305.

4. Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = $n-2$ = $32 - 2 = 30$. Maka hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,042272.

5. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

6. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,305 > 2,042272$) maka H_0 ditolak.

7. Kesimpulan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,305 > 2,042272$, maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Sertifikasi terhadap kinerja.

Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa Fungsi kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng, sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara Fungsi Kepemimpinan terhadap Produktivitas kinerja pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng.

F. Fungsi Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat sedikit pengaruh antara Fungsi Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng. Di mana hasil pengujian pengaruh yang dilakukan dengan menggunakan metode uji regresi diketahui bahwa nilai t hitung $< t$ table.

Dan ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng, disebabkan karena berdasarkan data-data yang diperoleh di lapangan diketahui bahwa Fungsi Kepemimpinan dapat meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai.

G. Persentase pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan kepada Pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng dan telah diuji dengan menggunakan SPSS versi 20 bahwa besarnya pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai sebesar 26,7%.

Hal ini terbukti bahwa nilai R Square pada tabel 4.38 adalah 0.267 yang menunjukkan bahwa variabel Y dipengaruhi oleh variabel X sebesar 26,7% dan sisanya sebesar 73,3% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti.

BAB V

PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari uraian-uraian sebelumnya, setelah menganalisis pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap Produktivitas, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Adanya pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng. Hal ini dibuktikan dengan sejumlah penilaian yang diberikan Pegawai (responden) yang pada PT. Kopi Ulee Kareng. Selain itu, hal tersebut juga dibuktikan oleh hasil regresi yang telah diuji menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana nilai t_{hitung} adalah 3,305 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,042272 dan hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara Fungsi Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai.
2. Koefesien *R Square* menunjukkan besarnya pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap Fungsi Kepemimpinan pada PT. Kopi Ulee Kareng. Adapun nilai *R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,267. Artinya pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap Produktivitas kinerja pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng adalah 26,7%.

B. Saran

1. Bagi PT. Kopi Ulee Kareng Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT. Kopi Ulee Kareng, dalam hal meningkatkan produktivitas kinerja pegawai. Pada penelitian ini telah membuktikan bahwa Fungsi Kepemimpinan yang telah di terapkan selama ini terbukti telah mempengaruhi Produktivitas Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar Produktivitas Kinerja Pegawai tersebut terus diberlakukan agar menjadi motivasi serta pendorong bagi seluruh Pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng.

2. Bagi Perusahaan

Penulis menyarankan bagi para pegawai agar hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi tambahan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar penelitian ini dikembangkan guna melahirkan pengetahuan baru tentunya yang berhubungan dengan Fungsi Kepemimpinan dan faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsabana Sangga Bhuana, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dilihat Dari Faktor Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Situasional dan Kepemimpinan Islam Di BMT SIP (Syariah Idaman Prima)* Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2017
- Ajeng Retno Kusumawati, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia (BIM)*, Jakarta : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2015
- Ambo Upe dan Damsid, *Asas-Asas Multiple Researches: dari Norman K. Denzin hingga Jhon W. Creswell*, Yogyakarta: Tiara Wacana, 2010.
- Azwar Saifuddin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Peleajar, 2007.
- Arikunto Suharmisi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013.
- Denziana Angrita, dkk., *Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return*, Jurnal Akutansi dan Keuangan, Vol. 5, No. 2, September 2014.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1996
- Dedi Supriyadi , *Guru di Indonesia*, Jakarta: Geranusa Jaya, 2003.
- Freddy rangkuti, *Riset Pemasaran*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama , 2007.
- Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Mitra Pelajar, 2005.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Ibrati Kartika Alimuddin, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar*, Makassar: Universitas Hasanuddin, 2012.
- Koentjaraningrat. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT. Gramedia, 1994.
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1983.
- Lopez-ortega, eugenio dan rita saloma-velazquez. *A WORKER Productivity Model*. Mexico: Institute of Engineering. National University of Mexico, 2000.
- Miftah, Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1995.

- Muchdarsyah, Sinungan *Produktivitas Apa dan Bagaimana* Jakarta : Bumi Aksara, 2009.
- Moh Nazir, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2005.
- Melayu Hasibuan , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000
Misbahuddin dan Hasan Iqlal, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Pouwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Pustaka, 1976.
- Regina Aditya Reza, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*, Semarang: Universitas Diponegoro, 2010.
- Raihan, *Konsep kepemimpinan Dalam Islam*, Jurnal Al-Bayyan/vol21.no.31 Januari-Juni 2015.
- Riduwan, *Metode dan Tehnik Menyusun Tesis*, Bandung: Alfabeta, 2004.
- Sondang P, Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rhineka Cipta, 2003.
- Syofian Siregar , *Metode Penelitian Kuantitatif, dilengkapi perbandingan perhitungan manual dan SPSS*, Jakarta : Kencana , 2013.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Santoso S, *Buku Latihan SPSS Statistik Paramatik*, (Jakarta, Elex Media Komputindo Gramedia, 2000.
- Taniredja Tukiran dan Mustafidah Hidayati. *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Tulus Winarsunu, *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, (Malang: Penerbitan UMM, 2002.
- Umar Husein, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008.
- Umar Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Edisi ke II, Jakarta: Rajawali Pres, 2009.

Lampiran 1

**HASIL PENELITIAN DAN PENGUJIAN DATA
KARAKTERISTIK RESPONDEN**

Frequencies

Statistics

		Jenis Kelamin responden	Usia responden	Status Perkawinnan responden	Pendidikan terakhir responden
N	Valid	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0

		Masa bekerja responden	Pendapatan responden
N	Valid	32	32
	Missing	0	0

Statistics

		Instruktif	Konsultatif	Partisipasi	Delegasi
N	Valid	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0

Statistics

		Kemampuan	Semangat Kerja	Pengembangan Diri	Efisiensi
N	Valid	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

jenis kelamin responde

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	9	28.1	28.1	28.1
Valid perempuan	23	71.9	71.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

usia responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
15-20 tahun	2	6.3	6.3	6.3
21-30 tahun	23	71.9	71.9	78.1
Valid 31-40 tahun	5	15.6	15.6	93.8
41-50 tahun	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

status perkawinan responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
belum menikah	24	75.0	75.0	75.0
Valid menikah	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

pendidikan terakhir responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTA/SMA/SMK	15	46.9	46.9	46.9
Valid DII/DIII	9	28.1	28.1	75.0
S1/S2	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

masa bekerja responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<5 tahun	25	78.1	78.1	78.1
6-10 tahun	6	18.8	18.8	96.9
11-20 tahun	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

pendapatan responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rp. 1.000.000 s/d Rp. 1.499.999	9	28.1	28.1	28.1
Rp. 2.000.000 s/d Rp. 2.499.999	20	62.5	62.5	90.6
Rp. 3.000.000 s/d Rp. 3.999.999	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 2

Tabulasi data kuisioner**Instruktif**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	1	3.1	3.1	3.1
Valid S	23	71.9	71.9	75.0
SS	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Konsultatif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	16	50.0	50.0	50.0
Valid SS	16	50.0	50.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Parrtisipasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	1	3.1	3.1	3.1
Valid S	11	34.4	34.4	37.5
SS	20	62.5	62.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Delegasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	16	50.0	50.0	50.0
Valid SS	16	50.0	50.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kemampuan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	23	71.9	71.9	71.9

SS	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Semangat kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	22	68.8	68.8	68.8
Valid SS	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pengembangan diri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	22	68.8	68.8	68.8
Valid SS	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Efisiensi

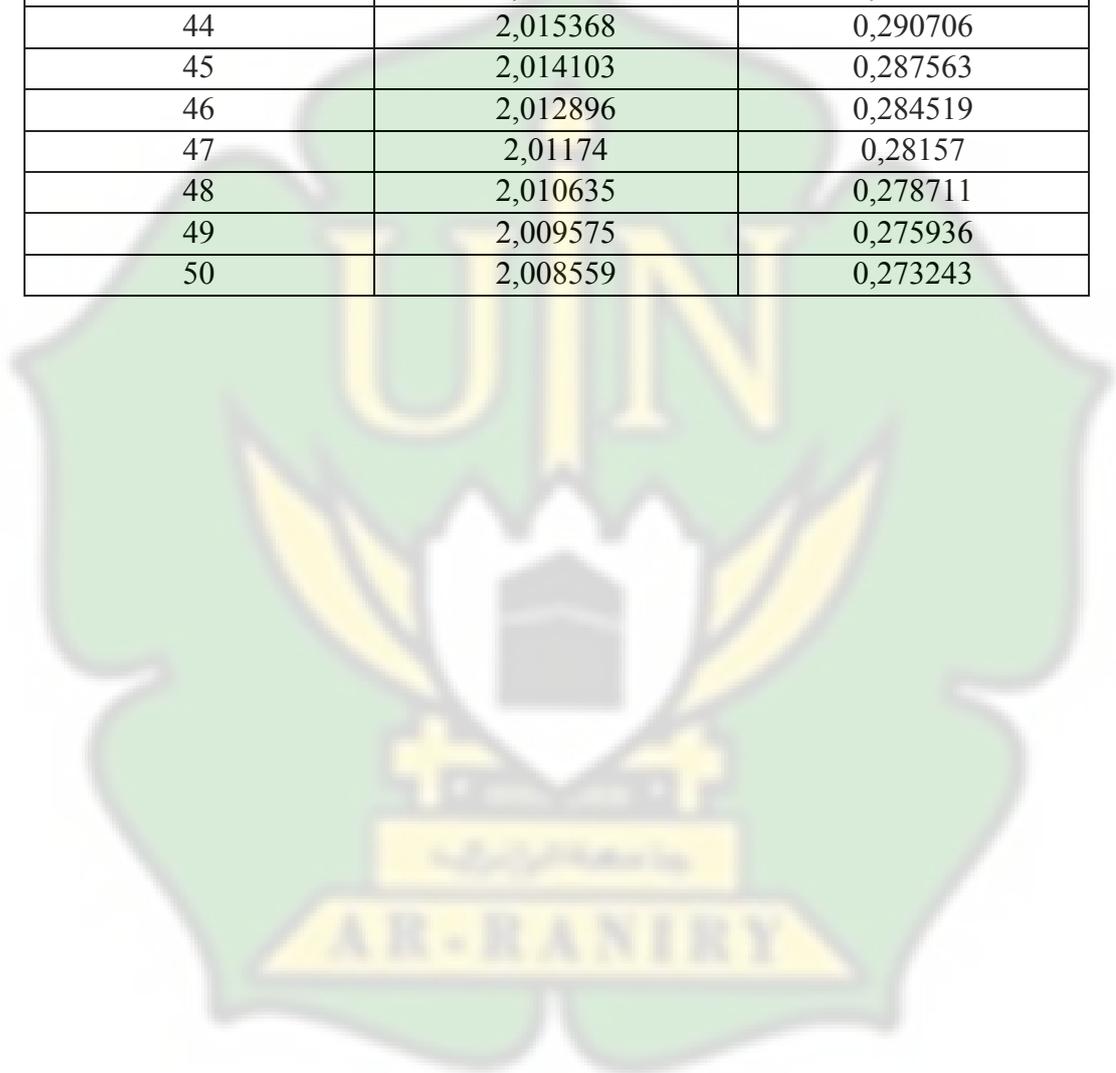
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	17	53.1	53.1	5.1
Valid SS	15	46.9	46.9	100.0
Total	24	100.0	100.0	

Lampiran 3

Tabel t Untuk df = 1-50

Df = (N-2)	t Tabel	r Tabel
	0,05	0,05
1	12,7062	0,996917
2	4,302653	0,95
3	3,182446	0,878339
4	2,776445	0,811401
5	2,570582	0,754492
6	2,446912	0,706734
7	2,364624	0,666384
8	2,306004	0,631897
9	2,262157	0,602069
10	2,228139	0,575983
11	2,200985	0,552943
12	2,178813	0,532413
13	2,160369	0,513977
14	2,144787	0,497309
15	2,13145	0,482146
16	2,119905	0,468277
17	2,109816	0,455531
18	2,100922	0,443763
19	2,093024	0,432858
20	2,085963	0,422714
21	2,079614	0,413247
22	2,073873	0,404386
23	2,068658	0,39607
24	2,063899	0,388244
25	2,059539	0,380863
26	2,055529	0,373886
27	2,05183	0,367278
28	2,048407	0,361007
29	2,04523	0,355046
30	2,042272	0,34937
31	2,039513	0,343957
32	2,036933	0,338788
33	2,034515	0,333845
34	2,032244	0,329111
35	2,030108	0,324573
36	2,028094	0,320217

37	2,026192	0,316032
38	2,024394	0,312006
39	2,022691	0,308131
40	2,021075	0,304396
41	2,019541	0,300793
42	2,018082	0,297315
43	2,016692	0,293955
44	2,015368	0,290706
45	2,014103	0,287563
46	2,012896	0,284519
47	2,01174	0,28157
48	2,010635	0,278711
49	2,009575	0,275936
50	2,008559	0,273243



Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,010	,024	,024	,004	
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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



**Uji Realibilitas Variabel Fungsi Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai
pada PT. Kopi Ulee Kareng**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,582	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,140	4

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
YTOT	17,3750	1,00803	32
XTOT	17,8125	1,37811	32

**Uji Normalitas Variabel Fungsi Kepemimpinan dan Variabel Produktivitas
Kinerja Pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,517 ^a	,267	,243	,87733	,267	10,925	1	30	,002

a. Predictors: (Constant), XTOT

b. Dependent Variable: YTOT

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,409	1	8,409	10,925	,002 ^b
	Residual	23,091	30	,770		
	Total	31,500	31			

a. Dependent Variable: YTOT

b. Predictors: (Constant), XTOT

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,643	2,043		5,211	,000
	XTOT	,378	,114	,517	3,305	,002

a. Dependent Variable: YTOT

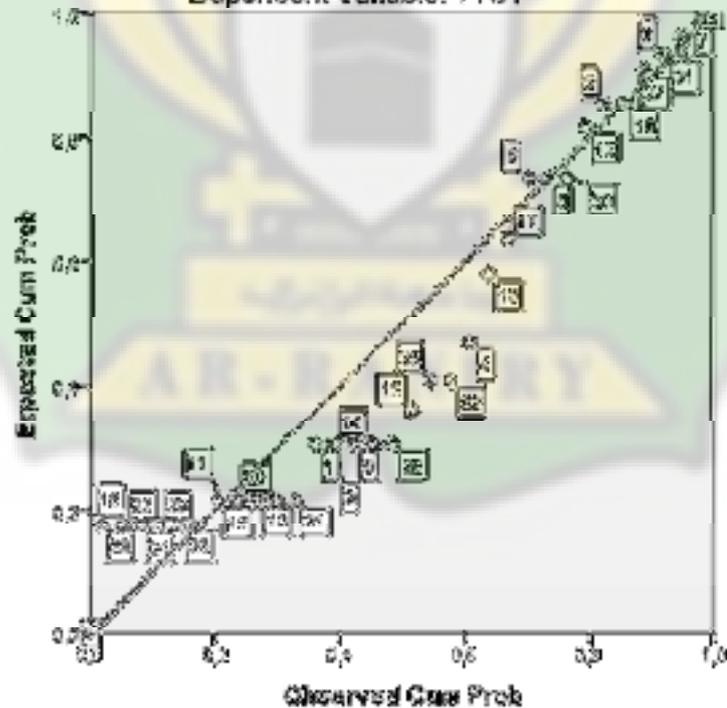
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16,3121	18,2017	17,3750	,52082	32
Std. Predicted Value	-2,041	1,587	,000	1,000	32
Standard Error of Predicted Value	,157	,357	,213	,054	32
Adjusted Predicted Value	16,3740	18,2273	17,3812	,51625	32
Residual	-,82378	2,55414	,00000	,86306	32
Std. Residual	-,939	2,911	,000	,984	32
Stud. Residual	-,966	2,959	-,003	1,010	32
Deleted Residual	-,87191	2,63816	-,00625	,91065	32
Stud. Deleted Residual	-,965	3,457	,018	1,065	32
Mahal. Distance	,019	4,165	,969	1,017	32
Cook's Distance	,000	,144	,027	,032	32
Centered Leverage Value	,001	,134	,031	,033	32

a. Dependent Variable: YTOT

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: YTOT



Uji Linieritas Variabel Fungsi Kepemimpinan dan Produktivitas Kinerja Pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
YTOT * XTOT		(Combined)	12,977	5	2,595	3,643	,012
	Between	Linearity	8,409	1	8,409	11,803	,002
	Groups	Deviation from	4,569	4	1,142	1,603	,203
		Linearity					
	Within Groups		18,523	26	,712		
	Total		31,500	31			



**Uji Heterokedastisitas Variabel Fungsi Kepemimpinan dan Variabel Produktivitas
Kinerja Pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,517 ^a	,267	,243	,87733

a. Predictors: (Constant), XTOT

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,409	1	8,409	10,925	,002 ^b
	Residual	23,091	30	,770		
	Total	31,500	31			

a. Dependent Variable: YTOT

b. Predictors: (Constant), XTOT

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,643	2,043		5,211	,000
	XTOT	,378	,114	,517	3,305	,002

a. Dependent Variable: YTOT

Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda (√) pada salah satu pertanyaan yang anda pilih.

1) STS (Sangat Tidak Setuju);

Berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut sungguh-sungguh tidak benar dan tidak sesuai dengan arah pemikiran yang dirasakan.

2) TS (Tidak Setuju);

Berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut lebih banyak tidak benarnya

3) KS (Kurang Setuju);

Berarti Bapak/Ibu berpendapat apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut tidak berpihak atau sulit untuk menyatakan setuju.

4) S (Setuju);

Berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut lebih banyak benar.

5) SS (Sangat Setuju);

Berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut sungguh-sungguh benar dan sesuai dengan arah pemikiran yang dirasakan.

Penulis

Khairul Ikhsan

Nim: 140403020

Identitas Responden

Nama :

1. Jenis Kelamin

- 1.Laki-laki
 2.Perempuan

2. Usia Bapak/Ibu Saat Ini

- 1.25 s/d 30Tahun
 2. 31 s/d 35Tahun
 3. 36 s/d 40Tahun
 4. 41 s/d 45Tahun
 5. 46 s/d 50 Tahun
 6. 51 s/d 55 Tahun
 7. 56 s/d 60 Tahun
 8. > 61 Tahun

3. Status Bapak/Ibu Sekarang

- 1.Belum Nikah
 2. Menikah
 3.Janda/Duda

4. Pendidikan Terakhir Bapak/Ibu

- 1.S-2
 2. S-3

5. Masa Kerja

- Tahun

6. Pangkat gol Bapak/Ibu sekarang

1. Pembina UtamaMuda (IV/c) / LektorKepala
 2. Pembina Tk.1 (IV/b) / LektorKepala
 3. Pembina (IV/a) / LektorKepala
 4. Penata Tk.I (III/d) / Lektor
 5. Penata (III/c) / Lektor
 6. Penata Muda Tk.1 (III/b) / Lektor

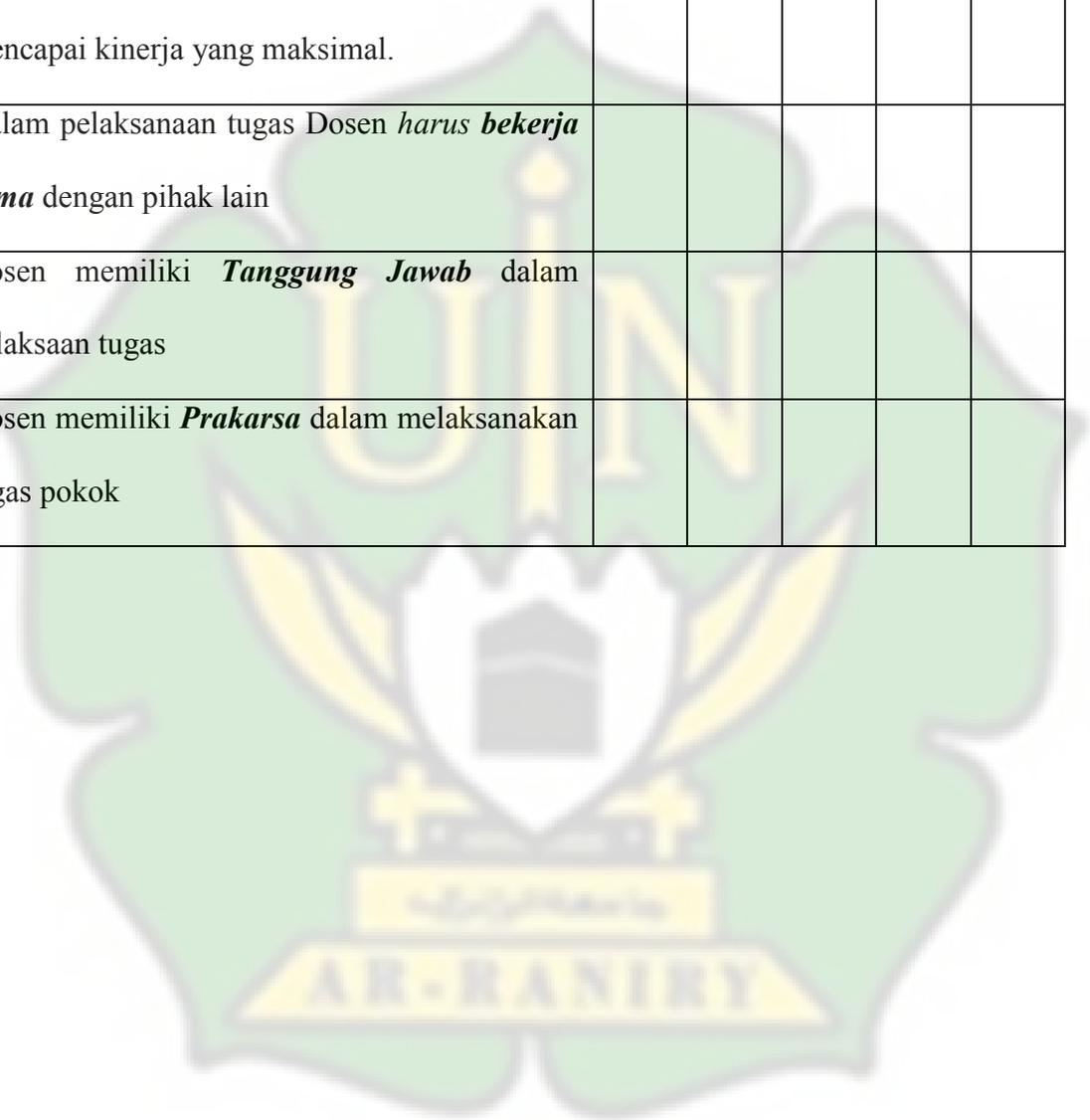
7. Pendapatan Bapak/Ibu Per Bulan

1. Rp. 2.500.000,- s/d Rp. 2.999.999,-
 2. Rp. 3.000.000,- s/d Rp. 3.499.999,-
 3. Rp. 3.500.000,- s/d Rp. 4.999.999,-
 4. Rp. >5.000.000,-

Pendapat Responden

Sertifikasi (Variabel X)		STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
A1	Dosen sertifikasi mempunyai <i>Kompetensi</i> dalam melaksanakan tugas.					
A2	Dalam Penetapan Dosen sertifikasi didasarkan pada <i>Kualifikasi Akademik</i> .					
A3	Dosen sertifikasi memiliki <i>Pengalaman mengajar</i>					
A4	Dosen sertifikasi berkompetensi dalam <i>Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran</i>					
A5	<i>Karya pengembangan profesi</i> , suatu upaya untuk mempertahankan sertifikasi Dosen					

Kinerja Dosen (Variabel Y)		STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
B1	Setiap Dosen memiliki tingkat <i>loyalitas</i> dalam bekerja					
B2	Dosen memiliki <i>Semangat kerja</i> untuk mencapai kinerja yang maksimal.					
B3	Dalam pelaksanaan tugas Dosen <i>harus bekerja sama</i> dengan pihak lain					
B4	Dosen memiliki <i>Tanggung Jawab</i> dalam pelaksanaan tugas					
B5	Dosen memiliki <i>Prakarsa</i> dalam melaksanakan tugas pokok					



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

Nomor: B.5567/Un.08/FDK/Kp.00.4/11/2018

Tentang

Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Semester Ganjil Tahun Akademik 2018/2019

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

- : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi yang dituangkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
- b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.
- : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
- 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
- 4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
- 5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
- 6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
- 7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- 8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- 9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
- 10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
- 11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
- 12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
- 13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry;
- 14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2018, Tanggal 5 Desember 2017.

MEMUTUSKAN

: Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa.

: Menunjuk Sdr. 1). Dr. Fakhri, S. Sos, MA.

(Sebagai Pembimbing Utama)

2). Raihan, S.Sos.I, MA.

(Sebagai Pembimbing Kedua)

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Khairul Ikhsan.

NIM/Jurusan : 140403020/Manajemen Dakwah (MD).

Judul : Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Pada PT. Kopi Ulee Kareng

: Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;

: Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2018;

: Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.

: Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Banda Aceh

Pada Tanggal: 26 November 2018 M.

18 Rabi'ul Awwal 1440 H.

an. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dekan,


Fakhri



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah arraniry.ac.id

Nomor : B.5577/Un.08/FDK.I/PP.00.9/11/2018

Banda Aceh, 26 November 2018

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada

Yth, **1. Pimpinan PT. Kopi Ulee Kareng Banda Aceh**
2. Pegawai PT. Kopi Ulee Kareng Banda Aceh

Di -

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama /Nim : **Khairul Ikhsan / 140403020**
Semester/Jurusan : **IX / Manajemen Dakwah (MD)**
Alamat sekarang : **Desa Baet Kec. Baitussalam Kab. Aceh Besar**

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul "***Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Pada PT. Kopi Ulee Kareng***"

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalam

an, Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,





SHOWROOM DAN CAFE COFFEE ULEE KARENG

ULEE KARENG – BANDA ACEH

JL. LAMREUNG NO. 28-29

Telepon : 0651-7559-003, e-mail : Uleekarengcoffee@gmail.com

Web: <https://kopi-uleekareng.com>

SURAT KETERANGAN

Nomor : 350/ /Sp.Uleekareng/2018

1. PT. Kopi Ulee Kareng dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Khairul Ikhsan
Nomor Induk Mahasiswa : 140403020
Jurusan / Program Studi : Manajemen Dakwah / S1 Manajemen Dakwah
Semester : IX

2. Sehubungan dengan Surat Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh Nomor : B.5577/Un. 08/FDK.I/PP.00.9/11/2018, perihal Penelitian Ilmiah Mahasiswa tanggal 26 November 2018. Yang kami terima pada tanggal 28 November 2018, maka dengan ini kami beritahukan bahwa benar yang namanya tersebut diatas telah melaksanakan penelitian ilmiah dimaksud dengan judul: "PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA PT. KOPI ULEE KARENG".
3. Demikian surat keterangan ini kami perbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di Banda Aceh

Pada tanggal : 3 Januari 2019

An. Manager Marketing

ERNA SARI



Foto pembagian kuisoner kepada kepada karyawan ulee kareng.

Lampiran 1

**HASIL PENELITIAN DAN PENGUJIAN DATA
KARAKTERISTIK RESPONDEN**

Frequencies

Statistics

		Jenis Kelamin responden	Usia responden	Status Perkawinnan responden	Pendidikan terakhir responden
N	Valid	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0

		Masa bekerja responden	Pendapatan responden
N	Valid	32	32
	Missing	0	0

Statistics

		Instruktif	Konsultatif	Partisipasi	Delegasi
N	Valid	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0

Statistics

		Kemampuan	Semangat Kerja	Pengembangan Diri	Efisiensi
N	Valid	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

jenis kelamin responde

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	9	28.1	28.1	28.1
Valid perempuan	23	71.9	71.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

usia responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
15-20 tahun	2	6.3	6.3	6.3
21-30 tahun	23	71.9	71.9	78.1
Valid 31-40 tahun	5	15.6	15.6	93.8
41-50 tahun	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

status perkawinan responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
belum menikah	24	75.0	75.0	75.0
Valid menikah	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

pendidikan terakhir responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTA/SMA/SMK	15	46.9	46.9	46.9
Valid DII/DIII	9	28.1	28.1	75.0
S1/S2	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

masa bekerja responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<5 tahun	25	78.1	78.1	78.1
6-10 tahun	6	18.8	18.8	96.9
11-20 tahun	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

pendapatan responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rp. 1.000.000 s/d Rp. 1.499.999	9	28.1	28.1	28.1
Rp. 2.000.000 s/d Rp. 2.499.999	20	62.5	62.5	90.6
Rp. 3.000.000 s/d Rp. 3.999.999	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 2

Tabulasi data kuisioner**Instruktif**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	1	3.1	3.1	3.1
Valid S	23	71.9	71.9	75.0
SS	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Konsultatif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	16	50.0	50.0	50.0
Valid SS	16	50.0	50.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Parrtisipasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	1	3.1	3.1	3.1
Valid S	11	34.4	34.4	37.5
SS	20	62.5	62.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Delegasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	16	50.0	50.0	50.0
Valid SS	16	50.0	50.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kemampuan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	23	71.9	71.9	71.9

SS	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Semangat kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	22	68.8	68.8	68.8
Valid SS	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pengembangan diri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	22	68.8	68.8	68.8
Valid SS	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Efisiensi

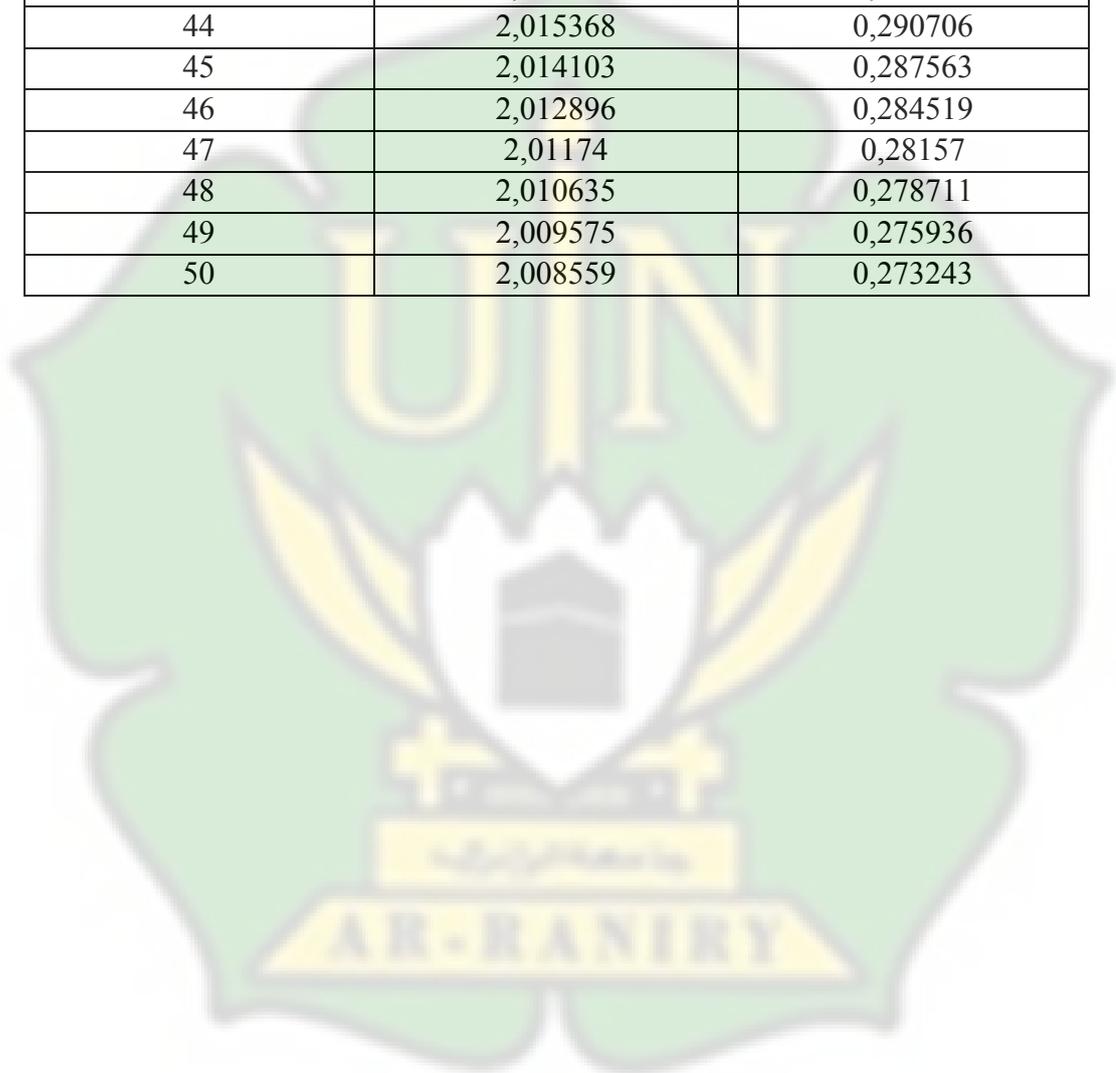
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	17	53.1	53.1	5.1
Valid SS	15	46.9	46.9	100.0
Total	24	100.0	100.0	

Lampiran 3

Tabel t Untuk df = 1-50

Df = (N-2)	t Tabel	r Tabel
	0,05	0,05
1	12,7062	0,996917
2	4,302653	0,95
3	3,182446	0,878339
4	2,776445	0,811401
5	2,570582	0,754492
6	2,446912	0,706734
7	2,364624	0,666384
8	2,306004	0,631897
9	2,262157	0,602069
10	2,228139	0,575983
11	2,200985	0,552943
12	2,178813	0,532413
13	2,160369	0,513977
14	2,144787	0,497309
15	2,13145	0,482146
16	2,119905	0,468277
17	2,109816	0,455531
18	2,100922	0,443763
19	2,093024	0,432858
20	2,085963	0,422714
21	2,079614	0,413247
22	2,073873	0,404386
23	2,068658	0,39607
24	2,063899	0,388244
25	2,059539	0,380863
26	2,055529	0,373886
27	2,05183	0,367278
28	2,048407	0,361007
29	2,04523	0,355046
30	2,042272	0,34937
31	2,039513	0,343957
32	2,036933	0,338788
33	2,034515	0,333845
34	2,032244	0,329111
35	2,030108	0,324573
36	2,028094	0,320217

37	2,026192	0,316032
38	2,024394	0,312006
39	2,022691	0,308131
40	2,021075	0,304396
41	2,019541	0,300793
42	2,018082	0,297315
43	2,016692	0,293955
44	2,015368	0,290706
45	2,014103	0,287563
46	2,012896	0,284519
47	2,01174	0,28157
48	2,010635	0,278711
49	2,009575	0,275936
50	2,008559	0,273243



Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,010	,024	,024	,004	
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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



**Uji Realibilitas Variabel Fungsi Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai
pada PT. Kopi Ulee Kareng**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,582	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,140	4

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
YTOT	17,3750	1,00803	32
XTOT	17,8125	1,37811	32

**Uji Normalitas Variabel Fungsi Kepemimpinan dan Variabel Produktivitas
Kinerja Pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,517 ^a	,267	,243	,87733	,267	10,925	1	30	,002

a. Predictors: (Constant), XTOT

b. Dependent Variable: YTOT

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,409	1	8,409	10,925	,002 ^b
	Residual	23,091	30	,770		
	Total	31,500	31			

a. Dependent Variable: YTOT

b. Predictors: (Constant), XTOT

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,643	2,043		5,211	,000
	XTOT	,378	,114	,517	3,305	,002

a. Dependent Variable: YTOT

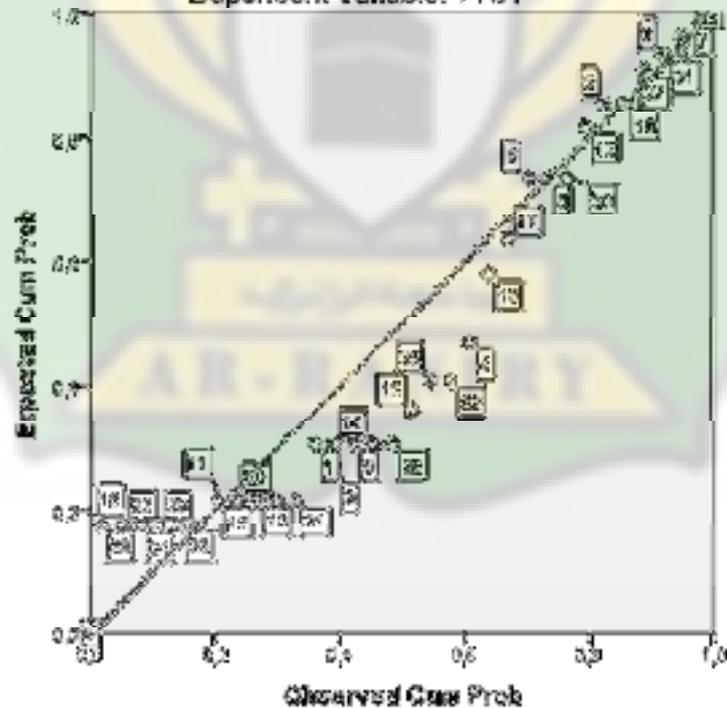
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16,3121	18,2017	17,3750	,52082	32
Std. Predicted Value	-2,041	1,587	,000	1,000	32
Standard Error of Predicted Value	,157	,357	,213	,054	32
Adjusted Predicted Value	16,3740	18,2273	17,3812	,51625	32
Residual	-,82378	2,55414	,00000	,86306	32
Std. Residual	-,939	2,911	,000	,984	32
Stud. Residual	-,966	2,959	-,003	1,010	32
Deleted Residual	-,87191	2,63816	-,00625	,91065	32
Stud. Deleted Residual	-,965	3,457	,018	1,065	32
Mahal. Distance	,019	4,165	,969	1,017	32
Cook's Distance	,000	,144	,027	,032	32
Centered Leverage Value	,001	,134	,031	,033	32

a. Dependent Variable: YTOT

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: YTOT



Uji Linieritas Variabel Fungsi Kepemimpinan dan Produktivitas Kinerja Pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
YTOT * XTOT		(Combined)	12,977	5	2,595	3,643	,012
	Between Groups	Linearity	8,409	1	8,409	11,803	,002
		Deviation from Linearity	4,569	4	1,142	1,603	,203
	Within Groups		18,523	26	,712		
	Total		31,500	31			



**Uji Heterokedastisitas Variabel Fungsi Kepemimpinan dan Variabel Produktivitas
Kinerja Pegawai pada PT. Kopi Ulee Kareng**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,517 ^a	,267	,243	,87733

a. Predictors: (Constant), XTOT

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,409	1	8,409	10,925	,002 ^b
	Residual	23,091	30	,770		
	Total	31,500	31			

a. Dependent Variable: YTOT

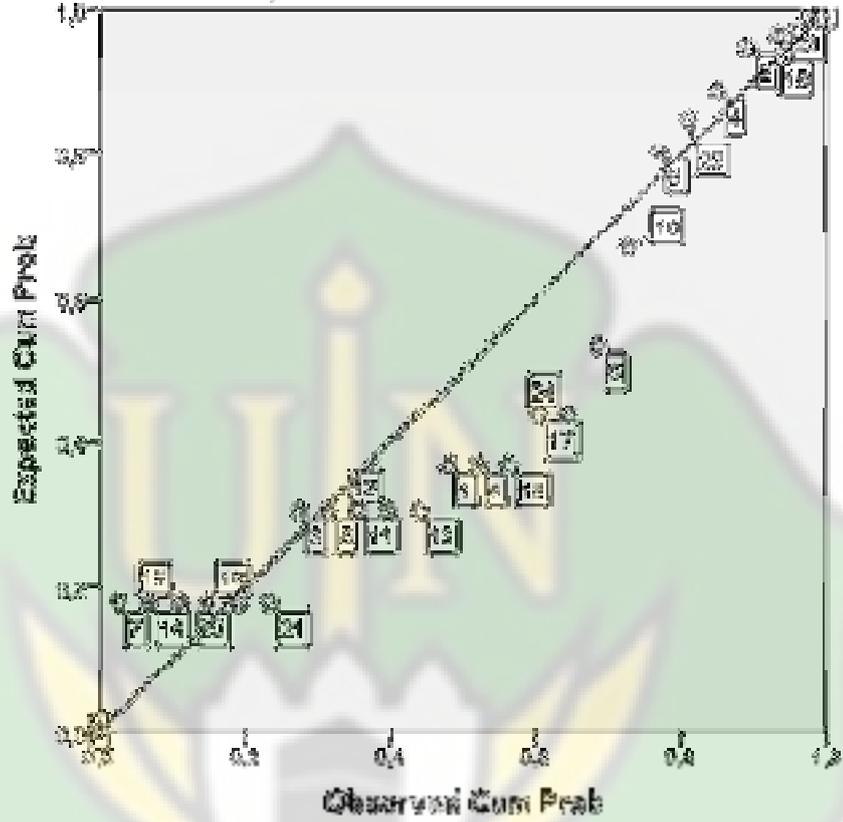
b. Predictors: (Constant), XTOT

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,643	2,043		5,211	,000
	XTOT	,378	,114	,517	3,305	,002

a. Dependent Variable: YTOT

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



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Khairul Ikhsan
2. Tempat Tanggal Lahir : Desa Mee, 18 Maret 1997
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Kewarganegaraan : Indonesia
5. Agama : Islam
6. Status : Belum Kawin
7. NIM : 140403020
8. Alamat : Lampoih Saka
 - a. Kecamatan : Peukan Baro
 - b. Kabupaten : Pidie
 - c. Provinsi : Aceh
9. Anak ke : 2 dari 4 bersaudara
10. Nomor Hp : 0821-6565-7081
11. E-mail : khairulikhsan59@gmail.com
12. Hobi : Membaca

Riwayat pendidikan,

13. MIN Cempala Kuneng : 2006
14. MTsN Sigli : 2009
15. MAN Sigli : 2014
16. UIN Ar-Raniry Banda Aceh : Masuk Tahun 2014

Orang Tua/Wali,

17. Ayah : Drs Muhammad Isa
18. Ibu : Sitti Ruslaini

Pekerjaan Orang Tua,

- a. Ayah : PNS
- b. Ibu : PNS
- c. Alamat Orang Tua : Desa Mee Lampoih Saka Kec. Peukan Baro Kab. Pidie

Banda Aceh, 10 Januari 2019
Penulis,

Khairul Ikhsan