

## Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pabrik Teh Samijaya

**Fitriana Fitriana**

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

**Barin Barlian**

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

**Arif Arif**

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jl. PETA No. 177 Kahuripan, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya 46115

Korespondensi penulis : [fitrianaibul@gmail.com](mailto:fitrianaibul@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to determine the simultaneous and partial effect of Leadership and Work Motivation on Work Productivity of Production Section Employees at the Samijaya Tea Factory. The research method used in this study is to use a quantitative research method with a questionnaire. The population in this study were 40 employees of the Samijaya Tea Factory production department. The type of data used in this study is primary data obtained through questionnaires. The data testing technique used in this study uses the validity test, reliability test and classic assumption test. Data analysis in this study used multiple regression analysis using SPSS software version 25. The results of the study show that Leadership and Work Motivation simultaneously have a significant effect on the Work Productivity of Production Section Employees at the Samijaya Tea Factory. Leadership partially has a significant effect on the Work Productivity of Production Section Employees at the Samijaya Tea Factory. Work Motivation partially has a significant effect on the Work Productivity of Production Section Employees at the Samijaya Tea Factory.*

**Keywords:** *Leadership, Work Motivation and Employee Productivity*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di Pabrik Teh Samijaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi Pabrik Teh Samijaya sebanyak 40 orang karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda dengan menggunakan *Software* SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di Pabrik Teh Samijaya. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di Pabrik Teh Samijaya. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di Pabrik Teh Samijaya

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

### LATAR BELAKANG

Suatu perusahaan yang baik perlu adanya pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat jasmani dan rohani serta memiliki keterampilan yang tinggi. Kunci keberhasilan suatu perusahaan bukan saja terletak pada alat-alat canggih yang dipakai, melainkan juga manusia yang berada didalamnya alat-alat dan sumber daya lainnya. Jadi tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang tetap menjadi subjek dan tujuan manajemen suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan harus bisa

*Received Juli 30, 2023; Revised Agustus 16, 2023; Accepted September 04, 2023*

\* Fitriana Fitriana, [fitrianaibul@gmail.com](mailto:fitrianaibul@gmail.com)

mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang ada supaya menjadi efektif. Sehingga dapat dijadikan tenaga kerja lebih terampil dan bermutu yang nantinya output yang dihasilkan, visi misi perusahaan bisa tercapai dengan baik dan maksimal (Sri Hariyani: 2021).

Seiring dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi pada abad 21, maka persaingan antar perusahaan semakin tajam. Sehingga perusahaan-perusahaan terlibat dalam kompetisi satu sama lain yang semakin berat demi mengejar pertumbuhan yang baik dan menguntungkan. Menghadapi situasi persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus benar-benar mengoptimalkan faktor-faktor produksi yang ada, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Memiliki sumber daya yang handal akan tercipta prestasi kerja yang tinggi dan hasil produksi yang berkualitas. Salah satu cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal dengan produktivitas yang tinggi, maka perusahaan perlu memelihara SDM sebagaimana sekarang ini merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam melaksanakan seluruh kegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan (Cicuh Ratnasih dan Suyanto Anibala Riwu: 2018).

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produksi dalam berbagai bidang. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja memegang peranan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut (Endang Sugiarti : 2018).

Ada 3 Kenaikan produktivitas tenaga kerja akan memberikan manfaat yang besar bagi tenaga kerja, dunia usaha, maupun pemerintah. Dari sisi tenaga kerja produktivitas yang tinggi akan menambah jumlah upah yang diterima, bagi dunia usaha produktivitas tenaga kerja memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan bagi pemerintah dapat menaikkan pendapatan nasional.

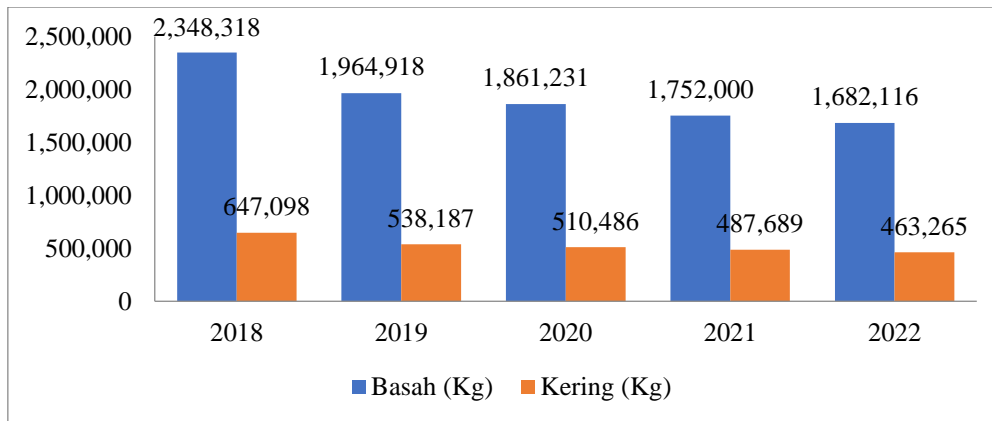
Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh ketrampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas produktivitas sumber daya manusia yang ada didalamnya (Nuryani Ratnaningsih: 2013).

Menurut Handoko (2019:18) produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Untuk mengukur hubungan ini yaitu dengan rasio keluaran dibagimasukan. Bila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukansama maka produktivitas naik, begitu juga sebaliknya, bila lebih sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama maka produktivitas juga naik. Dari pemaparan di atas dapat di simpulkan bahwasannya produktivitas pada intinya pekerjaan hari ini harus lebih baik dari hari sebelumnya dan pekerjaan hari besok harus lebih baik dari hari ini sikap demikian akan mendorong para karyawan agar tidak cepat merasa puas akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut Simanjuntak (2015:103) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya kepemimpinan dan motivasi. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pola kepemimpinan memainkan peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Bagaimana tidak, karena sesungguhnya seluruh faktor eksternal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu datang dari penampilan dan pola kepemimpinan. Selain faktor kepemimpinan, motivasi merupakan salah satu unsur penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan adanya motivasi yang tinggi di dalam diri karyawan maka produktivitas kerja juga akan meningkat, dengan demikian perusahaan harus bisa menjaga dan selalu memenuhi keinginan dari karyawan agar motivasi kerjanya terus terjaga dengan baik.

Menurut Fahmi (2016:122), Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Kepemimpinan itu adalah tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin. Kepemimpinan memiliki dua konsep dasar, **yakni ilmu dan seni**. Ilmu kepemimpinan merupakan teori kepemimpinan yang bisa dipelajari dari berbagai sumber. Pertama bisa mempelajari teori kepemimpinan ini dengan mengikuti pelatihan mengenai *leadership* atau metode kepemimpinan kedua bisa membaca buku dan berdiskusi dengan rekan lain yang memiliki kemampuan kepemimpinan mumpuni dalam mempelajari teori kepemimpinan tersebut. Sementara seni kepemimpinan adalah metode atau teknik kepemimpinan dalam mengkoordinasi sebuah kelompok. Metode kepemimpinan ini diharapkan mampu membentuk karakter dan kinerja yang baik guna membangun kelompok yang kompak dalam mewujudkan tujuan.

Menurut Maruli (2020:58) pengertian motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Motivasi bisa dikatakan hal yang sangat penting juga dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan mengingat motivasi ialah dorongan yang ditekankan terhadap seorang karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan maksimal dengan motivasi tinggi tentunya karyawan mempunyai semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya begitupun sebaliknya ketika motivasi kerja karyawan rendah ini akan menimbulkan menurunnya semangat kerja pada akhirnya akan menghambat proses produksi. Begitupun di Pabrik Teh Samijaya produktivitas karyawan tentunya menjadi ujung tombak dalam meningkatkan hasil produksi maka dari pada itu untuk melihat produktivitas kerja karyawan di Pabrik Teh Samijaya bisa lihat hasil produksi selama 5 tahun kebelakang berikut ini.



Sumber: Pabrik Teh Samijaya 2018-2022

**Gambar 1.**  
**Data Produksi Teh Samijaya**

Dari Gambar 1. dapat diketahui bahwasanya hasil produksi pabrik Teh Samijaya mengalami penurunan setiap tahunnya. Hal ini menandakan adanya penurunan tingkat produktivitas kerja di Pabrik Teh Samijaya. Dimana berdasarkan Gambar 1.1 dapat diketahui produktivitas kerja setiap tahun selalu mengalami penurunan yang signifikan. Puncak penurunan terjadi pada tahun 2022. Tentunya hal ini menjadi permasalahan yang serius bagi pabrik tersebut dan harus segera mengambil langkah yang tepat dalam menyelesaikan permasalahan supaya nantinya pabrik ini dapat berjalan dengan baik dan hasil produksinya bisa maksimal dan setabil lagi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan karyawan mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan diantaranya pola kepemimpinan yang kurang efektif dan tidak berjalan dengan baik, contohnya pemimpin memberikan arahan namun cara penyampaiannya kurang di pahami oleh para karyawan, pemimpin mengarahkan karyawan untuk bekerja dengan maksimal tanpa mempertimbangkan dan melihat kondisi daripada para karyawannya hal ini menyebabkan terhambat dan menurunnya produksi yang dihasilkan.

Selain dari pada itu, karyawan tersebut mengungkapkan kurangnya penghargaan yang diberikan sehingga motivasi para karyawan menurun, contohnya karyawan datang sesuai dengan jadwal yang sudah di tentukan dan berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan sesuai target dari perusahaan namun minimnya bentuk penghargaan yang di berikan oleh perusahaan, tentunya hal ini mengakibatkan motivasi karyawan menjadi menurun dan pada akhirnya ini menyebabkan terhambatnya proses produksi.

Penelitian ini dilaksanakan di Pabrik Teh Samijaya, Pabrik Teh Samijaya merupakan pabrik yang bergerak dibidang pengolahan teh basah menjadi kering yang sudah berdiri sejak

tahun 1982 yang berlokasi di dusun Sinargalih Desa Kertanegla Kecamatan Bojonggambir Kabupaten Tasikmalaya. Tentunya dengan berdirinya pabrik teh samijaya ini berdampak baik juga bagi masyarakat setempat khususnya yang mana banyak masyarakat yang bisa menghidupi keluarganya dengan bekerja di pabrik tersebut dan mengurangi angka pengangguran, banyak masyarakat yang merasa terbantu dan kehidupannya bergantung dari hasil bekerja di pabrik tersebut.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:218) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”. Sedangkan menurut Fahmi (2016:122) menyatakan bahwa “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”. Dan menurut Amirullah (2015: 167) berpendapat bahwa “Pemimpin orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Dari beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan cara atau teknik seorang pemimpin untuk memimpin anggota atau karyawannya dalam menjalankan tugas yang di berikan kepada anggota atau karyawannya sehingga nantinya karyawan dapat memahami apa yang harus ia kerjakan.

Menurut Delti (2015:14) ada beberapa indikator yang terdapat dalam kepemimpinan yaitu:

1. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

4. Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

5. Ketegasan

Dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja merupakan stimulus atau rangkasan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya, dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri perusahaan. Berikut pengertian motivasi menurut para ahli. Menurut Sardiman (2016:73) mengatakan bahwa “Kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu serta upaya untuk penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan”. Sedangkan menurut Maruli (2020:58) Mengemukakan bahwa “Pengertian motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja”. Didukung dengan Ferdinatus (2020:3) mengatakan bahwa “Bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi”.

Dari penjelasan pengertian motivasi kerja menurut para ahli tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwasannya motivasi kerja ialah proses membangun semangat kerja karyawan dengan dorongan dan semangat kerja yang dilakukan oleh seseorang dengan tujuan supaya para karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik baiknya dan maksimal.

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019) ada 5 indikator motivasi yaitu:

1. **Kebutuhan fisik**

Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan kondisi tubuh seperti pangan, sandang, dan papan. Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

2. **Kebutuhan rasa aman dan keselamatan**

Kebutuhan rasa aman dan keselamatan adalah kebutuhan untuk melindungi diri dari bahaya fisik. Ancaman terhadap keselamatan seseorang dapat dikategorikan sebagai ancaman mekanis, kimiawi, dan bakteriologis. Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang muncul karena kedudukan seorang individu dalam masyarakat. Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. **Kebutuhan akan penghargaan**

Kebutuhan akan penghargaan merupakan hak untuk memperoleh dan kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain. Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensi.

### **Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas kerja bisa disebut kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa “Produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung”. Sedangkan menurut Yuniarsih dan Suwanto (2016:156) menjelaskan bahwa: “Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja”. Sementara itu menurut Hasibuan, (2017) mengemukakan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung”. Dan menurut Edy Sutrisno (2018) ia



menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah hubungan antara keluaran(barangbarang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai”.

Dari pengertian Produktivitas menurut para ahli di atas penulis dapat menyimpulkan bahwasannya produktivitas ini merupakan hasil ataupun output yang maksimal dari pengelolaan sumberdaya yang bekerja selama produksi berlangsung.

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator menurut Edy Sutrisno (2018:104) sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil kerja yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudiandibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

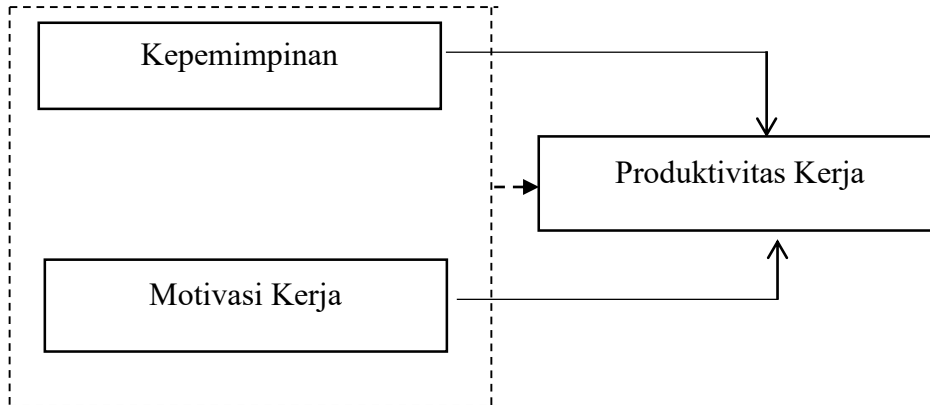
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

## **Kerangka Pemikiran**

Berikut merupakan kerangka pikir dari penelitian ini, terdapat pada Gambar 1. di bawah ini:



### **Keterangan:**

-----> : Simultan

————> : Parsial

**Gambar 2.**  
**Kerangka Pemikiran**

## **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut, diantaranya sebagai berikut:

1. Diduga Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi di Pabrik Teh Samijaya.
2. Diduga Kepemimpinan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi di Pabrik Teh Samijaya.
3. Diduga Motivasi Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi di Pabrik Teh Samijaya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian adalah Pabrik Teh Samijaya Bojonggambir Kabupaten Tasikmalaya, dengan jumlah karyawan bagian produksi sebanyak 40 orang yang akan memberikan informasi kepada peneliti.

## Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan kuesioner. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2018: 17) diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk penelitian.

## Populasi dan Saran

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang yang ingin peneliti investigasi. Berdasarkan uraian tersebut populasi pada penelitian ini adalah 40 karyawan bagian produksi di Pabrik Teh Samijaya. Teknik pengembalian sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* dengan jenis sampling jenuh. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 40 orang.

## Teknik Pengujian Data dan Alat Analisis Data

Teknik pengujian data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi). Sedangkan alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Data

#### 1. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Nilai Sig	Taraf Sig	Keterangan
<b>Kepemimpinan</b>			
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,001	0,05	Valid
9	0,000	0,05	Valid
10	0,001	0,05	Valid
<b>Motivasi Kerja</b>			
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid
<b>Produktivitas Kerja</b>			
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid
9	0,000	0,05	Valid
10	0,001	0,05	Valid

Sumber: Data dari Hasil Penelitian yang diolah Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan bahwa semua indikator atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena mempunyai nilai signifikansi  $< 0,05$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2. berikut ini:

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach'alpha	Nilai Standar Reliabilitas	Keterangan
<b>Kepemimpinan</b>	0,815	0,60	Reliabel
<b>Motivasi Kerja</b>	0,882	0,60	Reliabel
<b>Produktivitas Kerja</b>	0,873	0,60	Reliabel

*Sumber: Data dari Hasil Penelitian yang diolah Penulis (2023)*

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua indikator atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena mempunyai nilai cronbach'alpha  $> 0,60$ .

## 3. Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan uji statistik nonparametik Kolmogrov Smirnov (K-S).

**Tabel 3.**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22687047
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.102
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.181 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS 25, (2023)*

Berdasarkan uji normalitas pada Tabel 3. tersebut menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,181 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>										
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.730	1.055		.692	.493					
	Kepemimpinan	.120	.049	.112	2.465	.018	.661	.376	.089	.631	1.585
	Motivasi Kerja	1.051	.053	.903	19.863	.000	.971	.956	.718	.631	1.585

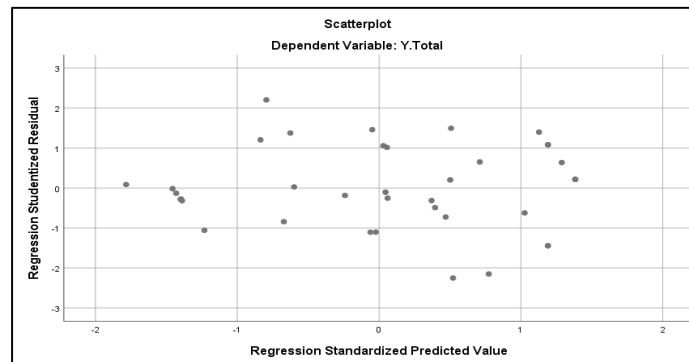
a. Dependent Variable: Y.Total

Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS 25, (2023)

Berdasarkan hasil output SPSS 25 Tabel 4. tersebut pada bagian *Collinearity Statistic* diketahui nilai Tolerance untuk variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah  $0,631 > 0,1$ . Sementara nilai VIF untuk variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah  $1.585 < 10$ . Maka dengan mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji Multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heterokedasitas yang dapat dilihat dari output scatterplot pada Gambar 3. berikut:



Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS 25, (2023)

**Gambar 3.**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 3. menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedasitas dimana dapat dilihat dari penyebaran residual yang titik-titiknya menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

## Uji Autokorelasi

**Tabel 5.**  
**Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.976 <sup>a</sup>	.952	.949	1.259593	.952	364.690	2	37	.000	1.978

a. Predictors: (Constant), X2.Total, X1.Total  
b. Dependent Variable: Y.Total

Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS 25, (2023)

Berdasarkan Tabel 5. dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson yaitu 1,978. Hal ini menunjukkan bahwa  $d$  yang mana nilai  $dU < d < 4 - dU = 1,600 < 1,978 < 2,400$  sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi autokorelasi.

## Regresi Linear Berganda

Berikut adalah output dari hasil pengujian regresi linear berganda yang dapat dilihat pada Tabel 6. berikut:

**Tabel 6.**  
**Persamaan Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.730	1.055		.692	.493			
	Kepemimpinan	.120	.049	.112	2.465	.018	.661	.376	.089
	Motivasi Kerja	1.051	.053	.903	19.863	.000	.971	.956	.718

a. Dependent Variable: Y.Total

Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS 25, (2023)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil output SPSS versi 25 yang dipaparkan pada Tabel 6. maka persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,730 + 0,120 X_1 + 1.051 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

1. Jika diasumsikan nilai dari variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai Variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ) adalah 0,730. Yang artinya jika tidak dipengaruhi oleh variabel  $X$  maka Produktivitas Kerja ( $Y$ ) bernilai positif sebesar 0,730. Dengan asumsi variabel lain tidak diikutsertakan dalam model persamaan regresi.

2. Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai kontribusi positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,120 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,120. Dengan catatan variabel lain tetap atau konstan, apabila Kepemimpinan ( $X_1$ ) mengalami peningkatan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat.
3. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) mempunyai kontribusi positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 1,051 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 1,051. Dengan catatan variabel lain tetap atau konstan, apabila Motivasi Kerja ( $X_2$ ) mengalami peningkatan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat.

### **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Teh Samijaya**

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.976 <sup>a</sup>	.952	.949	1.259593	.952	364.690	2	37	.000	1.978

a. Predictors: (Constant), X2.Total, X1.Total

b. Dependent Variable: Y.Total

*Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS 25, (2023)*

Berdasarkan hasil output SPSS versi 25 pada Tabel 7 diperoleh nilai R sebesar 0,976. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki hubungan atau korelasi dengan derajat keeratan termasuk kedalam kategori sangat kuat karena berada pada nilai interpretasi nilai R 0,80 – 1,000. Hal ini menunjukkan bahwa jika Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan maka Produktivitas Kerja (Y) juga akan naik atau meningkat.

Berdasarkan hasil output SPSS versi 25 pada tabel 7 diperoleh nilai R Square/ $R^2$  (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar  $0,952 \times 100\% = 95,2\%$ . Hal ini menunjukkan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yang dalam hal ini adalah Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ), sedangkan sisanya 4,8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar model

yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kompetensi, budaya kerja dan lain sebagainya.

Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) secara simultan. Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji simultan yaitu menguji apakah terdapat pengaruh secara signifikan pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil *output* SPSS 25 diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat  $\alpha = 0,05$ . Dikarenakan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka kaidah keputusan adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara nyata mampu meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) karena Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang berarti terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ).

### **Pengaruh Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Teh Samijaya**

Berikut adalah hasil uji parsial variabel kepemimpinan yang dapat dilihat pada Tabel 8. sebagai berikut:

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Parsial Variabel Kepemimpinan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.730	1.055		.692	.493					
Kepemimpinan	.120	.049	.112	2.465	.018	.661	.376	.089	.631	1.585
Motivasi Kerja	1.051	.053	.903	19.863	.000	.971	.956	.718	.631	1.585

a. Dependent Variable: Y.Total

Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS 25, (2023)

Dari hasil perhitungan SPSS versi 25 yang dapat dilihat pada Tabel 8 diperoleh nilai *Correclations Partial* ( $r$ ) sebesar 0,376 yang menunjukkan terdapat hubungan yang dikategorikan rendah antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan. Nilai *Coeffiicien Correlations Partial* tersebut bernilai positif yang berarti bahwa peningkatan kepemimpinan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial adalah [ $Kd = r^2 \times 100\%$ ] maka memiliki hasil [ $Kd = (0,376)^2 \times 100\%$ ] = 14,14%.



Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara parsial dilihat dari hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,018 < 0,05$  dapat diketahui dari tabel *Coefficients*. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, artinya Kepemimpinan ( $X_1$ ) secara nyata mampu meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) karena Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang berarti terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian apabila Kepemimpinan yang diterapkan dengan baik oleh pimpinan yang berada di Pabrik Teh Samijaya maka Produktivitas Kerja Karyawan juga akan semakin meningkat.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Teh Samijaya**

Berikut adalah hasil uji parsial variabel motivasi kerja yang dapat dilihat pada Tabel 9. sebagai berikut:

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Parsial Variabel Motivasi Kerja**

Model	Coefficients <sup>a</sup>									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.730	1.055		.692	.493					
Kepemimpinan	.120	.049	.112	2.465	.018	.661	.376	.089	.631	1.585
Motivasi Kerja	1.051	.053	.903	19.863	.000	.971	.956	.718	.631	1.585

a. Dependent Variable: Y.Total

Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS 25, (2023)

Dari hasil perhitungan SPSS versi 25 yang dapat dilihat pada Tabel 9 diperoleh nilai *Correlations Partial (r)* sebesar 0,956 yang menunjukkan terdapat hubungan yang dikategorikan sangat kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Nilai *Coefficien Correlations Partial* tersebut bernilai positif yang berarti bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial adalah  $[Kd = r^2 \times 100\%]$  maka memiliki hasil  $[Kd = (0,956)^2 \times 100\%] = 91,39\%$ .

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara parsial dilihat dari hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dapat diketahui dari tabel *Coefficients*. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, artinya Motivasi Kerja ( $X_1$ ) secara nyata mampu meningkatkan

Produktivitas Kerja Karyawan (Y) karena Motivasi Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang berarti terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian apabila Motivasi Kerja yang dimiliki dengan baik oleh karyawan yang berada di Pabrik Teh Samijaya maka Produktivitas Kerja juga akan semakin meningkat dan akan berdampak baik bagi perusahaan untuk kedepannya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di Pabrik Teh Samijaya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan di Pabrik Teh Samijaya dalam kriteria sangat baik, hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:
  - a. Hasil dari perhitungan rekapitulasi terhadap tanggapan responden mengenai indikator Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Pabrik Teh Samijaya dalam kategori sangat baik. Artinya Kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan sudah sangat baik.
  - b. Hasil dari rekapitulasi terhadap tanggapan responden mengenai indikator Motivasi Kerja yang dimiliki karyawan Pabrik Teh Samijaya dalam kategori sangat tinggi. Artinya Motivasi Kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan secara keseluruhan sudah sangat tinggi.
  - c. Hasil dari perhitungan rekapitulasi terhadap tanggapan reponden mengenai indikator Produktivitas Kerja Karyawan, kemudian hasil tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan dalam klasifikasi sangat tinggi. Artinya, Produktivitas Kerja Karyawan di Pabrik Teh Samijaya sudah sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, mak penulis memberikan beberapa saran yang sekiranya dapat bermanfaat sebagai masukan

bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran yang dapat diberikan diambil dari poin terendah dari indikator tiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan

- a. Pimpinan di Pabrik Teh Samijaya harus lebih sering mengevaluasi kepemimpinan yang diterapkan. Selain itu, pemimpin harus bisa memberikan solusi dan mengambil keputusan yang tepat apabila terjadi masalah ditempat kerja dengan cara mendiskusikan dengan karyawan atau membentuk tim yang bisa membantu pimpinan dalam mengatasi suatu permasalahan di tempat kerja. Kemudian pimpinan Pabrik Teh Samijaya diharapkan dapat memiliki hubungan yang harmonis dengan setiap karyawan, dengan cara memperbaiki kualitas hubungan yang saling terbuka terutama dalam masalah pekerjaan. Dengan demikian pimpinan dapat lebih mudah mengetahui ada atau tidaknya masalah di tempat kerja dan lebih mudah membuat pertimbangan dan keputusan yang terbaik bagi karyawan dan perusahaan.
- b. Pimpinan di Pabrik Teh Samijaya harus memperhatikan pemberian gaji kepada karyawan, besaran gaji yang diberikan harus sesuai dengan jasa yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kemudian pimpinan perusahaan disarankan agar bisa memberikan tambahan pekerjaan diluar pekerjaan pokok karyawan dengan besaran upah yang sesuai dan bisa menutupi apabila masih ada karyawan yang merasa kurang dengan gaji pokok yang diberikan perusahaan. Selanjutnya agar motivasi kerja karyawan terus meningkat perusahaan harus memberikan perhatian lain (diluar gaji) terhadap karyawan seperti pemberian *reward*, tunjangan dan bonus, pemberian tersebut bukan hanya diberikakan kepada karyawan yang berprestasi tetapi kepada seluruh karyawan secara merata agar dapat terus termotivasi dan puas terhadap apa yang diberikan perusahaan sehingga nantinya berdampak pada produktivitas kerja karyawan itu sendiri.
- c. Pabrik Teh Samijaya harus lebih memperhatikan aktivitas kerja karyawan atau mengawasi setiap karyawan apabila sedang bekerja. Selain itu perlu adanya evaluasi secara menyeluruh apabila ada karyawan tidak bekerja sesuai dengan program yang ditentukan, kemudian perusahaan harus menempatkan karyawan pada posisi atau bidang yang mereka kuasai sehingga nantinya karyawan tidak kesulitan saat sedang menyelesaikan pekerjaan yang sedang dijalaninya. Kemudian perlu adanya pelatihan atau pengembangan karyawan dengan cara mengadakan seminar tentang pengelolaan pekerjaan yang baik atau mengundang ahli yang bisa memberikan pelatihan dalam bekerja.

- d. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dapat diketahui bahwa variabel yang memberikan pengaruh yang dominan atau lebih besar terhadap produktivitas kerja adalah variabel motivasi kerja. Maka dari itu, pimpinan Pabrik Teh Samijaya harus memberikan motivasi yang dapat efektif untuk dapat memberikan dorongan kepada semua karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan reward atau hadiah diluar gaji pokok.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- Disarankan melakukan penelitian dengan menambah variabel lain seperti disiplin kerja, kompetensi, lingkungan kerja, fasilitas kerja, komitmen, komunikasi dan lain sebagainya. Sehingga dapat dilihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan dan dapat menjadi bahan perbandingan serta menambah wawasan mengenai permasalahan yang berhubungan dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Ahmad, M. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerjadan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh*. Jurnal Benefita, 4(2):377-385.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Asrama, M.B Yuda., Mendra, I Wayan dan Verawati, Y. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Program K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Telkom Akses Sto Jimbaran*, VALUES. Volume 2, Nomor 3 Tahun 2021. e-ISSN: 2721-6810.  
<https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/3036/2376>.
- Assagaf, Shannon Cecilia Y. dan Lucky O.H. Dotulong. 2015. *Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*, Jurnal EMBA. Vol.3 No.2 Juni 2015. ISSN 2303-1174.  
<https://ejournal.unsrt.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/8692>.
- Bukit, Benjamin. (2017). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi (Cetakan Ke)*.
- Delti, 2015, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat*, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 3, No. 2, hal. 495-506.
- Dhewy, I G. A. Ayu Laksmi Uthari dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani, 2022. *Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Warung Be Sanur Denpasar*, E-Jurnal Manajemen. Vol. 11, No.9. ISSN:2302-8912.  
<https://ojs.unud.ac.i/index.php/manajemen/article/view/86240?articlesBySameAuthorPage=2>
- Djatmiko., S, Rustianti & Sajadi. 2015. *Pengaruh Berbagai Jenis dan Konsentrasi Pupuk Organik Terhadap Pertumbuhan dan Hasil Kacang Panjang (Vigna sinensis L.)*. Jurnal Agroqua. Vol 13. No 2.

- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Febrianti, N. R., Ani, H. M., Hartanto, W. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 42-49. Doi: 10.19184/Jpe.V13i1.10419.
- Ferdinatus, Taruh. 2020. *MOTIVASI KERJA*. Cetakan Pe. Yogyakarta: CV BUDI UTANA.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Hariyani, Sri. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Gas Elpiji Pada Pt. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru*. Skripsi UIN Suska Riau.  
<file:///E:/Jurnal/SKRIPSI%20LENGKAP%20KECUALI%20BAB%20V.pdf>
- Ibrahim dan M. Badar. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Pegadaian (Persero) Cabang Sila Bolo Kabupaten Bima*, *Economy Deposit Journal (E-DJ)*. Volume 3, Nomor 1, Juni 2021. E-ISSN: 2685-0915, P-ISSN: 2685080X. <https://uit.ejournal.id/EDJ/article/view/1000/765>
- Leihitu, K.Faith., Johnny A. F. Kalangi, Joula J. Rogahang. 2022. *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado*, *Productivity*. Vol. 3 No. 1, 2022. e-ISSN. 2723-0112. <https://ejournal.unsrt.ac.id/index.php/productivity/article/view/37991>.
- M.Trihudiyatmantoa. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, *Jurnal PPKM* 1. ISSN: 2354-869X. <https://ojs.unsiq.ac.i/index.php/ppkm/article/view/407/237>
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*: Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu SP. Hasibuan, 2017, *Manajemen Dasar, Pengertian,dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Margareta E. Harimisa. 2013. *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sario Kota Manado*, *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4 Desember 2013. ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrt.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/3425>
- Maruli Tua. 2020. *Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Nazir, Moh. (2017). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Purnami, N. Made Ita dan Utama, W. Mudiarta. 2019. *Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 8, No. 9, 2019 :5611-5631. ISSN:2302-8912.
- Purwanto, Agus Budi dan Wulandari, Octavia. 2016. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Buletin Bisnis & Manajemen*. Volume 02, No. 01, Februari 2016.NoISSN:2442-885X. <http://www.journal.stieyppi.ac.id/index.php/BBM/article/view/2/2> .

- Ratnasih Cicih, dan Riwu Suyanto Anibala. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan* (Kasus Pada Pt Permata Bank Tbk). JURNAL MANAJEMEN. [file:///C:/Users/HP/Downloads/admin,+5.+Cicih+Ratnasih%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/admin,+5.+Cicih+Ratnasih%20(2).pdf).
- Ratnaningsih Nuryani. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta*. Skripsi. UNY. <https://eprints.uny.ac.id/17817/1/Nuryani%20Ratnaningsih%2810409134030%29.pdf>
- Sutrisno, Edy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sugiarti Endang, 2018. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Bintaro Tangsel*. P-ISSN 2615-6849 E-ISSN 2622-3686 Jurnal Semarak, Vol. 1, No. 2, Juni 2018, Hal (105-114). <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1469337&val=17738>
- Sardiman. 2016. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak, P.J. 2015. *Manajemen Evaluasi Kinerja. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sudaryono. 2016. *Manajemen Pemasaran Teori Dan Implementasi*. Yogyakarta: ANDI
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto (2018), *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus*. Edisi Ketiga Jakarta: CAPS
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Swaminathan, (2015). *Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 9 (2).
- Waskito, Meindro dan Kartini, M. Indah. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Trimuri Karya Cipta*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 3 No. 2 – Juni 2021.
- Yuniarsih, T., Suwanto (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: ALFABETA.