

PENGARUH KEPEMIMPINAN, *JOB DESCRIPTION* DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA UD. ANAK AGUNG SEDAYU

Mochamad Syafii

ABSTRAK

Dilihat dari tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, diharapkan tidak ada kesenjangan antara keduanya, untuk itu perusahaan harus berusaha untuk menyelesaikan antara tujuan karyawan dengan tempat mereka bekerja apakah terdapat hubungan timbal balik atau sebaliknya. Tujuan yang ingin di capai oleh peneliti adalah untuk meneliti dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan Kepemimpinan, Job Deskrition dan Kepuasan Kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kausal yaitu jenis penelitian kuantitatif yang sifatnya mencari suatu sebab akibat yang dapat menjelaskan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun secara simultan. Pengukuran Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Masing-masing pertanyaan mempunyai skor atau nilai yang berbeda-beda, dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda silang (X) pada lembar jawaban kuesioner. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Anak Agung Sedayu, maka digunakan alat analisis regresi linier berganda. kemudian dibantu dengan program SPSS 15.0 for windows. Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan ada pengaruh Kepemimpinan, Job Description dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Anak Agung Sedayu. Dan Berdasarkan analisa korelasi (R) antara Kepemimpinan, Job Description dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap produktivitas kerja menunjukkan hubungan yang positif dan sangat kuat dan

berdasarkan uji t faktor kepuasan kerja merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik.

Kata kunci: Kepemimpinan, job description dan kepuasan kerja, produktifitas

PENDAHULUAN

Lajunya pertumbuhan ekonomi mengakibatkan kian kompleksnya masalah yang ada didalam suatu perusahaan, mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten dan ahli dibidangnya adalah salah satunya, banyak konsep dan cara dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki keahlian dan profesionalisme tinggi dalam bekerja. Begitu banyak perubahan pola pikir para ahli ekonomi mengenai pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, ada yang menciptakan teori bahwa sesungguhnya karyawan hanyalah suatu bagian dari perusahaan yang harus dioptimalkan layaknya sebuah mesin dan tak ada bedanya dengan sumber daya lain yang memang harus dioptimalkan, namun tak sedikit pula para ahli yang menciptakan teori bahwa karyawan adalah sebuah asset bagi perusahaan sehingga harus diperlakukan sedemikian rupa hal ini didasarkan bahwa karyawan adalah sumber daya yang selalu berbeda setiap individunya dan memiliki keinginan yang tak bisa disamakan dengan sumber daya lain.

Dilihat dari tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, diharapkan tidak ada kesenjangan antara keduanya, untuk itu perusahaan harus berusaha untuk menyelesaikan antara tujuan karyawan dengan tempat mereka bekerja apakah terdapat hubungan timbal balik atau sebaliknya.

Apabila berhasil mencapai keuntungan, berarti karyawan akan

terjamin kelangsungan pendapatannya, mereka akan merasa aman dan hal ini akan dapat mendorong karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh konsentrasi. Dalam dunia bisnis, kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan yang ada pada organisasi tersebut.

Begitupula pemahaman tentang *Job Description* serta kontribusi yang diharapkan dari jabatan tersebut tidak diperhatikan oleh setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta sehingga dapat kita lihat pekerjaan-pekerjaan yang tidak teratur, pekerjaan-pekerjaan rutin terbengkalai dan karyawan kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya karena kurang paham apa fungsi uraian tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh karyawan dibagian mana ia ditempatkan. Selain itu, timbul juga keletihan karyawan dalam bekerja, karena pekerjaan akan terasa rumit akibat karyawan tidak memahami *Job Description* pada jabatannya. Apabila perusahaan memperhatikan pentingnya pemahaman *Job Description* dan setiap karyawan mempelajari dan menguasai *Job Description* pada bidangnya

masing-masing maka hal itu akan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan produktifitas kerja akan tercapai.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Ostroff (1992) menyatakan bahwa organisasi - organisasi yang memiliki lebih banyak karyawan yang puas cenderung menjadi lebih efektif dibandingkan dengan organisasi-organisasi yang memiliki lebih sedikit jumlah pegawai yang puas. Seorang karyawan akan memberikan pelayanan dengan sepenuh hatinya kepada organisasi sangat tergantung pada apa yang dirasakan karyawan itu terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan supervisor. Perasaan dan kepuasan karyawan mempengaruhi perkembangan pola interaksi rutin.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan itu sendiri akan mendorong peningkatan produktivitas dan faktor-faktor lain milik perusahaan. Sedangkan produktivitas karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: kepuasan kerja yang mendukung, job description yang jelas dan kepemimpinan yang tepat.. Peningkatan produktivitas kerja karyawan itu sendiri akan mendorong peningkatan produktivitas dan faktor-faktor lain milik perusahaan. Sedangkan produktivitas karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: kepuasan kerja yang mendukung, *job description* yang jelas dan kepemimpinan yang tepat.

UD Anak Agung Sedayu Gresik, sebagai salah satu bentuk perusahaan yang memproduksi kapur atau gamping yang berkedudukan di Kelurahan Segoromadu, Kecamatan Kebomas,

Kabupaten Gresik, Propinsi Jawa Timur, tepatnya di Jalan Mayjend Sungkono No. 16 Gresik. kepemimpinan, *Job description* dan Kepuasan kerja karyawan menjadi masalah yang perlu untuk segera diperhatikan, terutama pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat, *job description* yang tidak jelas serta tingkat kepuasan kerja yang rendah pada karyawan menyebabkan dampak negatif bagi perusahaan. Dampak negatif tersebut salah satunya adalah penurunan produktifitas kerja karyawan.

Dari uraian teori diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan *West Point*, *Job description* serta kepuasan kerja di UD Anak Agung Sedayu Gresik, akan tercapai bila dilaksanakan dengan baik yang akhirnya, akan memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan perusahaan.

UD Anak Agung Sedayu Gresik, sebagai salah satu bentuk perusahaan, tentunya akan menghadapi masalah tentang *West Point*, *Job description* serta kepuasan kerja. Untuk itu penulis perlu mengadakan penelitian terhadap *West Point*, *Job description* serta kepuasan kerja. dengan harapan dapat memecahkan masalah tersebut serta dapat memberikan masukan yang cukup berguna bagi perusahaan. Sasaran penelitian ini adalah karyawan yang ada dalam perusahaan, yaitu karyawan di UD Anak Agung Sedayu Gresik.

Untuk meningkatkan *West Point*, *Job description* serta kepuasan kerja. di perusahaan diperlukan suatu dorongan dari pimpinan agar para karyawan mau mengoptimalkan kerjanya, supaya Produktivitas kerjanya meningkat. Kenaikan tingkat produktivitas kerja karyawan, berarti kenaikan produktivitas perusahaan, kenaikan produktivitas perusahaan akan mengakibatkan

keuntungan, dengan seterusnya sehingga terjadilah proses timbal balik antar perusahaan dan karyawannya, maka sudah seharusnya pimpinan perusahaan memberikandoronganpadakaryawanbaik dalam bentuk dorongan moral maupun materi dan berusaha untuk memenuhi keinginan-keinginan karyawan dan harapan-harapan karyawan. Pengukuran produktivitas membantu kita memahami situasi yang terjadi di masa lampau. Agar tingkat produktivitas perusahaan dapat diukur, maka diperlukan suatu pendekatan. Adapun tujuan yang ingin di capai oleh peneliti adalah untuk meneliti dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan Kepemimpinan, *Job Deskrition* dan Kepuasan Kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kausal yaitu jenis penelitian yang sifatnya mencari suatu sebab akibat yang dapat menjelaskan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun secara simultan.

Definisi Operasional Variabel dan Indikator Variabel Penelitian

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah segala sesuatu yang menjadi obyek pengamatan dalam suatu penelitian yang berdasarkan sifat-sifat atau hal-hal yang didefinisikan dan diamati sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (Y)

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) produktivitas kerja adalah

rasio *output* dan *input* suatu proses produksi dalam periode tertentu. *Input* terdiri dari manajemen, tenaga kerja, biaya produksi, peralatan dan waktu. *Output* meliputi produksi, produk, penjualan, pendapatan, pangsa pasar, dan kerusakan produk.

2. Variabel Bebas (X)

a. Kepemimpinan (X_1)

Kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan moral dapat meningkatkan kepuasan kerja.

b. *Job Description* (X_2)

Job description (uraian pekerjaan) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

c. Kepuasan Kerja (X_3)

Kepuasan sekerja dapat memberikan bantuan secara teknis dan dapat mendukung secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja.

Definisi Indikator Variabel Penelitian

Definisi indikator variabel adalah ukuran yang bersifat kuantitatif dan umumnya terdiri atas pembilang (*numerator*) dan penyebut (*denominator*).

1. Kepemimpinan (X_1)

Instrument/alat ukur Kepemimpinan berupa angket yang berisi pernyataan-pernyataan sebagai berikut : Tindakan pemberian petunjuk dan pelaksanaan pekerjaan, Penilaian hasil kerja dari pimpinan, Pengarahan kekeliruan dalam pekerjaan, Aturan atau prosedur dalam penilaian hasil kerja.

2. *Job Description* (X_2)

Instrument/alat ukur *Job Description* berupa angket yang berisi pernyataan-

pernyataan sebagai berikut : adalah Hubungan tugas, wewenang dan tanggung jawab pekerjaan.

3. Kepuasan Kerja (X_3)

Instrument/alat ukur kepuasan kerja berupa angket yang berisi pernyataan-pernyataan sebagai berikut : Kerjasama dengan rekan sekerja, Keakraban antara pekerja dengan rekan sekerja, Pengaruh rekan kerja pada saat bekerja.

4. Produktifitas Kerja (Y)

Instrument/alat ukur produktifitas kerja berupa angket yang berisi pernyataan-pernyataan sebagai berikut : kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan ketepatan pekerjaan.

Lokasi Penelitian

UD. Anak Agung Sedayu Gresik berkedudukan di Kelurahan Segoromadu, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik, Propinsi Jawa Timur, tepatnya di Jalan Mayjend Sungkono No. 16 Gresik.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2006 : 33) mengatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik yaitu data semua karyawan yang bekerja. berdasarkan literatur tersebut maka disini peneliti mengambil populasi sejumlah 60 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2006 : 33) mengatakan bahwa sampel adalah

bagian suatu subjek atau objek yang mewakili, dalam penelitian ini yang diambil oleh penulis adalah data karyawan unit produksi, karyawan unit pergudangan dan karyawan unit pengiriman yang bekerja. Sedangkan menurut Arikunto (2006 : 134) apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau lebih.

Berdasarkan literatur tersebut maka penulis mengambil sampel sebesar 60 orang atau semua populasi disebabkan subyeknya kurang dari 100 atau yang disebut sampel jenuh.

Metode Pengumpulan Data

Suatu penelitian pada umumnya merupakan usaha untuk memperoleh fakta-fakta, mengembangkan dan menguji kebenaran dengan cara-cara mengumpulkan dan mencatat serta menganalisa data yang diperoleh dari perusahaan. Pengumpulan data penelitian dapat dilakukan dengan beberapa Jenis data, antara lain:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh organisasi yang menerbitkan atau menggunakannya. Dengan cara sebagai berikut :

a. Angket

Suatu daftar yang berisi rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah yang diteliti, cara yang digunakan yakni dengan skala likert.

b. Wawancara

Yaitu dengan melaksanakan wawancara dengan karyawan UD. Anak Agung Sedayu Gresik. Cara

yang digunakan dalam wawancara oleh penulis yakni secara langsung kepada nara sumber.

c. Observasi

Pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian. Cara observasi yang dilakukan oleh penulis adalah jenis observasi sistematis.

d. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan melihat, mempelajari dan mengutip catatan-catatan atau dokumen dari laporan perusahaan yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan sebagai penunjang penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan cara mencatat data-data yang diperlukan.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk data yang berasal dari perusahaan. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari obyek penelitian yang didapat dari data angket dengan karyawan UD. Anak Agung Sedayu Gresik.

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini analisis dan pengolahan data akan digunakan analisis skala likert untuk memberikan nilai terhadap jawaban responden, Menurut Sugiyono, (2004:86) "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi 8 indikator variabel. Kemudian

indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden". Pengukuran Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Masing-masing pertanyaan mempunyai skor atau nilai yang berbeda-beda, dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda silang (X) pada lembar jawaban kuesioner.

Sedangkan criteria penilaian adalah sebagai berikut :

1. Jika responden menjawab "a" diberi skor 5
2. Jika responden menjawab "b" diberi skor 4
3. Jika responden menjawab "c" diberi skor 3
4. Jika responden menjawab "d" diberi skor 2
5. Jika responden menjawab "e" diberi skor 1

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Anak Agung Sedayu, maka digunakan alat analisis regresi linier berganda. kemudian dibantu dengan program SPSS 15.0 for windows.

Langkah-langkahnya adalah:

1. Validitas dan Reliabilitas

Mengingat pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuisisioner, maka faktor kesungguhan responden dalam menjawab kuisisioner merupakan hal yang sangat penting, oleh sebab itu sebelumnya perlu dilaksanakan pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa

alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel.

Validitas Uji validitas ini dimaksudkan untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti tentang apa yang akan diteliti. Caranya yaitu dengan analisis item dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2008) pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*.

- a. Sugiyono (2008) butir yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa butir tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah nilai $r = 0,3$; jika nilai $r < 0,3$ maka dinyatakan tidak valid.

Ketentuan penilaian validitas dengan kriteria sebagai berikut.

$0.800 \leq r_{xy} < 1.000$ validitas sangat tinggi

$0.600 \leq r_{xy} < 0.799$ validitas tinggi

$0.400 \leq r_{xy} < 0.599$ validitas cukup

$0.200 \leq r_{xy} < 0.399$ validitas rendah

$0.000 \leq r_{xy} < 0.199$ validitas sangat rendah

$r_{xy} \leq 0.000$ tidak valid

- b. Uji Reliabilitas
Reliabilitas ini merupakan bentuk uji kualitas data (kehandalan) yang menunjukkan stabilitas dan

konsistensi dari instrumen untuk mengukur konstruk (variabel), Sugiyono (2008). Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika didapatkan jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil apabila digunakan berulang kali pada waktu yang berbeda, atau dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui apakah alat ukur reliabel atau tidak, maka akan diuji dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Sebagai pedoman umum untuk menentukan reliabilitas butir pertanyaan maka suatu instrumen dikatakan reliabel jika *alfa cronbach* $\geq 0,6$. Jika nilai *alfa cronbach* $< 0,6$ maka instrumen dianggap tidak reliabel.

2. Teknik Analisa Data

Di mana data akan diolah dengan menggunakan cara statistik dalam bentuk metode regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Prosedur pengujian hipotesis dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dengan rumus Pearson (2006 : 94) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Di mana:

Y = Produktivitas kerja karyawan

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = *Job Description*

X_3 = *Kepemimpinan*

a = koefisien konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien variabel bebas

e = variabel pengganggu

3. Uji hipotesa 1

Untuk pengujian hipotesis akan menggunakan beberapa perhitungan statistik antara lain :

a. Perhitungan Koefisien Korelasi Ganda (R)

Priyatno (2009:78), Koefisien ini digunakan untuk menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien korelasi dengan simbol "R"

Sedangkan menurut Arikunto (2002:77) tabel koefisien adalah tabel koefisien korelasi untuk melihat seberapa kuat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas :

Interval Koefisien Tingkat Hubungan

0,800 – 1,000 Sangat Tinggi

0,600 – 0,799 Tinggi

0,400 – 0,599 Cukup Tinggi

0,200 – 0,399 Rendah

0,000 – 0,199 Sangat Rendah

b. Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Priyatno (2009 : 79), Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya variasi persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji F (Simultan)

Pengujian serentak adalah untuk mengetahui apakah koefisien regresi variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas.

Adapun prosedur pengujiannya adalah sebagai berikut :

1) Merumuskan hipotesis statistic yang digunakan :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ (tidak ada pengaruh yang nyata secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat).

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ (ada pengaruh yang nyata secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat).

2) Level of significance (α) : 0,05 dengan $df = (n-k-1)$

3) Nilai statistic F hitung rumus Rangkuti (2007:165) sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k)}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Di mana :

R^2 = Koefisien determinasi

k= Konstanta (jumlah variabel independen)

n= Jumlah sampel

4) Kriteria Pengujian yang dipakai dalam uji F adalah:

a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen.

b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel-variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen.

4. Uji t (Uji parsial)

Pengujian persial adalah untuk mengetahui apakah koefisien regresi variabel bebas secara masing-masing mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas.

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara parsial

terhadap variabel dependen, dilakukan uji t dengan rumus sebagai berikut Sudjana,(2003;115) :

a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ (tidak ada pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat).

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ (ada pengaruh yang nyata antara secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat).

b. Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, dengan $Df = n - k - 1$

c. Nilai statistic T hitung rumus Rangkuti (2007 : 165) sebagai berikut

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Di mana:

b_i = Koefesien regresi

Se = Standar error

d. Kriteria yang dipakai dalam uji t adalah :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.

Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 di terima dan H_1 ditolak.

Analisis dan Uji Hipotesis

Data-data yang diperoleh dari jawaban responden kemudian diolah dengan bantuan SPSS 15,0 didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Berganda

Dari pengolahan data yang dilakukan penulis mendapatkan hasil sebagai berikut :

Dari table 1. analisis regresi berganda secara keseluruhan hasil perhitungan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = 0,133 + 0,292X_1 + 0,316X_2 + 0,391X_3$$

a. Jika X_1 berubah dengan satu satuan, maka Y akan berubah sebesar 0,292 satuan dengan anggapan X_2 dan X_3 tetap, artinya semakin baik *Kepemimpinan* yang dilakukan perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat serta menganggap variabel lain tetap/konstan.

b. Jika X_2 berubah dengan satu satuan, maka Y akan berubah sebesar 0,316 satuan dengan

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.133	.258		.517	.607
	Kepemimpinan	.292	.085	.314	3.424	.001
	Job Description	.316	.087	.313	3.632	.001
	Kepuasan Kerja	.391	.096	.381	4.093	.000

Sumber: Data Primer Tahun 2014

anggapan X_1 dan X_3 tetap, artinya semakin baik *Job Description* yang dilakukan perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat serta menganggap variabel lain tetap/konstan.

- c. Jika X_3 berubah dengan satu satuan, maka Y akan berubah sebesar 0,391 satuan dengan anggapan X_1 dan X_2 tetap, artinya semakin baik Kepuasan Kerja yang dilakukan perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat serta menganggap variabel lain tetap/konstan.

2. Koefisien Determinasi (R^2) dan Koefisien Korelasi Ganda

Tabel 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	.877	.769	.757	.29674

Sumber: Data Primer Tahun 2014

- a. Dari hasil Adjusted R Square = 0,757 dapat dikatakan bahwa perubahan variabel terikat (Y) sebesar 75,59% terhadap variabel X_1 , X_2 dan X_3 sebagian sisanya 24,5% disebabkan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model.
- b. R Square = 0,769, artinya variasi dalam variabel bebas X_1 , X_2 dan

X_3 mampu menjelaskan variabel terikat Y sebesar 76,9%.

- c. $R = 0,877$, artinya kuatnya hubungan antara variabel bebas X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y yaitu sebesar 87,7% sehingga dapat dikatakan hubungan variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y adalah sangat kuat.

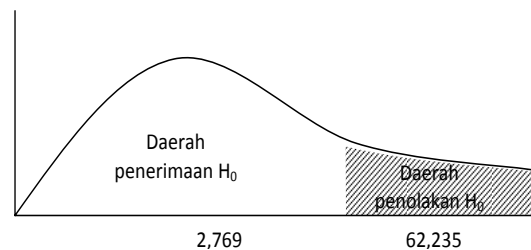
Untuk membuktikan hipotesis penelitian benar atau salah maka diuji dengan uji F dan uji t.

3. Uji F

Dari pengolahan data yang dilakukan penulis mendapatkan hasil uji F sebagai berikut :

Dari data diperoleh $F_{hitung} = 62,235$
 $DF_{atas} = 3$, $DF_{bawah} = 56$, didapat $F_{tabel} = 2,769$
 $\alpha = 0,05$

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima
 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak



Gambar 1
Daerah Kritis Kurva Distribusi Uji F

Sumber : Data Primer Tahun 2014

Tabel 3
Uji secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	16,440	3	5,480	62,235	,000 ^a
Residual	4,931	56	,088		
Total	21,371	59			

Sumber: Data Primer Tahun 2014

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $62,235 > 2,769$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel bebas Kepemimpinan (X_1), *Job Description* (X_2) dan Kepuasan Kerja karyawan (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y) pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik. Dengan demikian hipotesis penelitian terbukti.

4. Uji t

Uji t tujuannya untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

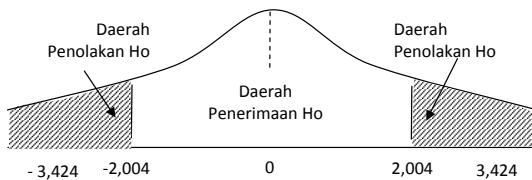
Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Hipotesis penelitian :

a. Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Dari tabel didapatkan $t_{hitung} = 3,424$ dan $t_{tabel} = 2,004$



Gambar 2

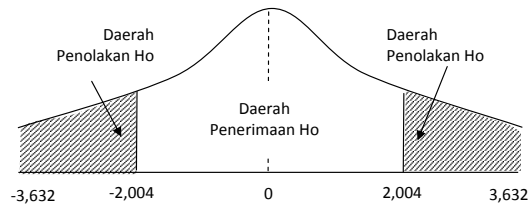
Daerah Kritis Kurva Distribusi t (Kepemimpinan)

Sumber : Data Primer Tahun 2014

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,424 > 2,004$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik. Dengan demikian hipotesis penelitian terbukti.

b. *Job Description* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Dari tabel didapatkan $t_{hitung} = 3,632$ dan $t_{tabel} = 2,004$



Gambar 3

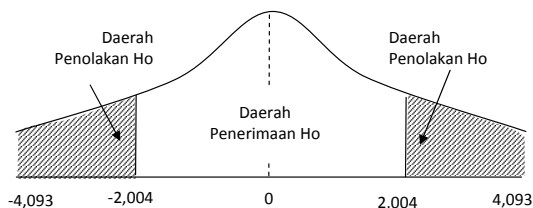
Daerah Kritis Kurva Distribusi t (*Job Description*)

Sumber : Data Primer Tahun 2014

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,632 > 2,004$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel *Job Description* terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik. Dengan demikian hipotesis penelitian terbukti.

c. Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Dari tabel didapatkan $t_{hitung} = 4,093$ dan $t_{tabel} = 2,004$



Gambar 4

Daerah Kritis Kurva Distribusi t (Kepuasan Kerja)

Sumber : Data Primer Tahun 2014

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,093 > 2,004$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh

yang nyata secara parsial antara variabel Kepuasan Kerja Karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik. Dengan demikian hipotesis penelitian terbukti.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Setelah dilakukan analisis data, temuan penelitian membuktikan bahwa seluruh variabel yang ada di dalam faktor produktifitas kerja karyawan yaitu Kepemimpinan, *Job Description* dan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD Anak Agung Sedayu Gresik. Berdasarkan landasan teori, produktivitas kerja karyawan kerja karyawan UD Anak Agung Sedayu Gresik dipengaruhi oleh Kepemimpinan, *Job Description* dan Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji diperoleh nilai F hitung sebesar 62,235; F tabel = 2,769; karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka H_0 ditolak, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh secara signifikan antara upah Kepemimpinan, *Job Description* dan Kepuasan Kerja Karyawan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini telah berhasil membuktikan adanya Kepemimpinan, *Job Description* dan Kepuasan Kerja Karyawan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

Koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan sebesar 0,292 dengan arah hubungan positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan variabel Kepemimpinan akan menyebabkan kenaikan variabel produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya menurunnya variabel Kepemimpinan akan menyebabkan penurunan variabel produktivitas kerja. Kesesuaian antara

Kepemimpinan dengan tenaga yang dikorbankan oleh karyawan. hal ini menjadikan upah berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Koefisien regresi untuk variabel *Job Description* sebesar 0,316 dengan arah hubungan positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan variabel *Job Description* menyebabkan kenaikan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya penurunan variabel *Job Description* akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan.

Jenis pekerjaan yang dilakukan dapat menjadi sumber kepuasan pekerjaan dalam hal ini pekerjaan yang sesuai dengan minat karyawan, sesuai dengan tingkat pendidikan, nyaman atau tidaknya karyawan dengan pekerjaannya serta ada tidaknya kesulitan yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Koefisien regresi untuk variabel kesempatan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,391 dengan arah hubungan positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan variabel Kepuasan Kerja Karyawan akan menyebabkan kenaikan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya penurunan variabel Kepuasan Kerja Karyawan akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan. Kepuasan Kerja Karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah adanya variasi pekerjaan yang diciptakan oleh perusahaan, adanya perhatian pimpinan terhadap dalam kenaikan jabatan karyawan, karyawan yang berprestasi mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dan adanya kesempatan bagi karyawan untuk dipromosikan dalam pekerjaannya.

Dari analisa diatas peneliti juga mendapatkan bahwa hasil analisis sebagai berikut :

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,424 > 2,004$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD.Anak Agung Sedayu. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh kepemimpinan oleh Akademi Militer Kepemimpinan (dalam Sagala 2000:145) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku seseorang dalam mencapai tujuan organisasi.
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,632 > 2,004$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel *Job description* terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD.Anak Agung Sedayu. Hal ini didukung oleh para ahli dalam *Job description* (uraian pekerjaan) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.
“*rincian pekerjaan yang berisi informasi menyeluruh tentang tugas/kewajiban, tanggung jawab, dan kondisi-kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan*” (Siswanto,2002)
3. $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,093 > 2,004$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel Kepuasan Kerja Karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD.Anak Agung Sedayu. Hal ini didukung oleh para ahli dalam pengertian kepuasan kerja seperti menurut Umar (2005) dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perusahaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkan pada *output* yang dihasilkan.
4. Berdasarkan perhitungan masing-masing variable dapat diketahui bahwa variable kepuasan kerja karyawan yang paling dominan mempengaruhi produktifitas kerja karyawan pada UD Anak Agung Sedayu Gresik yakni sebesar 4,093
5. $R = 0,877$ (87,7 %) artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama.

“*rincian pekerjaan yang berisi informasi menyeluruh tentang tugas/kewajiban, tanggung jawab, dan kondisi-kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan*” (Siswanto,2002)

Uraian pekerjaan adalah suatu catatan yang sistematis tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu, yang ditulis berdasarkan fakta yang ada. Penyusunan uraian pekerjaan adalah sangat penting, terutama untuk menghindarkan terjadinya perbedaan pengertian, menghindari terjadinya pekerjaan rangkap, serta untuk mengetahui batas-batas tanggung jawab dan wewenang setiap jabatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Kepemimpinan, *Job Description* dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Anak Agung Sedayu.

2. Berdasarkan analisa korelasi (R) antara Kepemimpinan, *Job Description* dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap produktivitas kerja menunjukkan hubungan yang positif dan sangat kuat dan berdasarkan uji t faktor kepuasan kerja merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik.

Saran

Dari kesimpulan yang didapat, maka sebagai usaha untuk membantu dalam memecahkan masalah yang ada di perusahaan, maka penulis mencoba untuk memberikan saran-saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan harus senantiasa menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan rekreasi kepada karyawan agar karyawan tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja.
 - b. Perusahaan hendaknya menjaga keharmonisan diantara karyawan dengan cara mengadakan olahraga bersama yang dapat meningkatkan hubungan baik agar nantinya tercipta kerjasama yang baik antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dalam melaksanakan pekerjaannya.
 - c. Kepemimpinan hendaknya mau memberikan pengarahan kepada karyawan jika karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja.
 - d. Penilaian hasil kerja yang dilakukan oleh perusahaan dalam hal ini yang dilakukan oleh Kepemimpinan hendaknya sesuai dengan kenyataan di lapangan dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan agar karyawan dapat

memperoleh kesempatan promosi yang sesuai dengan prestasi kerjanya.

2. Bagi Peneliti Lain

- a. Penelitian ini hanya meneliti hubungan Kepemimpinan, *Job Description* dan Kepuasan Kerja Karyawan dengan produktivitas kerja. Sebenarnya masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, misalnya motivasi kerja, pengalaman kerja, pendidikan, umur, dan sebagainya. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya memperbanyak variabel penelitian yang berhubungan dengan produktivitas kerja, sehingga dapat diketahui faktor apakah yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- b. Populasi penelitian dilakukan terhadap karyawan bagian produksi di UD Anak Agung Sedayu, dimana karakteristik responden relatif homogen. Penelitian akan lebih menghasilkan kesimpulan yang lebih general jika dilakukan pada populasi yang berbeda karakteristiknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Hani Handoko, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan (Edisi Revisi V)*. Jakarta : Aneka Cipta.
- As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Donni dan Suwatno, 2011, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

- Eizabeth Meylia, 2013, E-Journal Fakultas Ekonomi UNESA.
- Elpis Anto et. al, 2014, Jurnal Bisnis dan Manajemen.
- Flippo, B. Edwin. (1989) *Manajemen Personaliala edisi keenam, diterjemahkan oleh Moh Masud*. Jakarta: Erlangga
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Handoko, 2000. *Managemen Personaliala dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2007, *Manajemen SDM, Edisi Revisi* PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono, 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kouzes dan Posner, 2004, *Kridibilitas (terjemahan), Profesional books*, Jakarta.
- Luthans, 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Malonda, 2013, *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen bisnis dan akuntansi* Vol. 1 No. 3 2013.
- Mangkuprawira dan Hubeis, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor. Penerbit FE UI. Jakarta.
- Nasution (2005), *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ostroff, 1992, "The Relationship Between Satisfaction, Attitude and Performance : An Organizational Level Analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol 77, No. 5.
- Priyatna, 2009, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta : MediaKom
- Rivai, 2008. *Perfomance Appraisal (Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, 2003. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa : Dr. Hadjana Pudja Atmaka)*. Jakarta : PT. Prehalindo.
- Sagala, 2000. *Adminitrasi Pendidikan Kontemporer*. Pustaka Hidayah : Malang
- Siagian, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Silalahi, 2007, *Jurnal Tepak Manajerial Magister Manajemen UNRI* Vol. 7 No. 7 Maret 2007.
- Simanjuntak, 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga
- Sinungan, 2008. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja :Ancaman Dalam Pendencygunaan dan Pembangunan Unsur Tenaga Kerja*, Bandung : Sinar Baru.
- Sudjana, 2003. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru
- Sudriamunawar, 2006. *Kepemimpinan Peran Serta dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumarsono, 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha ilmu. Yogyakarta.

- Susanto, 2012, *Jurnal Dinamika Sosbud*
Vol.14 No. 1, juni 2012 : 80-88.
- Sutrisna, 2011, *Sumber Daya Manusia*,
Edisi 3, Kencana Prenada Media
Grup, Jakarta.
- Tzu, Sun, 2002, *Seni Perang*, Erlangga,
Jakarta.
- Umar, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia
dalam Organisasi*. PT Gramedia
Pustaka Utama, Jakarta.