

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KPU PROVINSI KEPRI

Ferry Muliadi Manalu

(Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan Batam)

ABSTRAK

Penelitian ini didasarkan pada kenyataan bahwa sumber daya manusia pegawai negeri belum maksimal dalam tugas-tugas yang diembannya. Untuk itu peranan pimpinan harus dilandasi jiwa profesional dalam memimpin bawahannya.

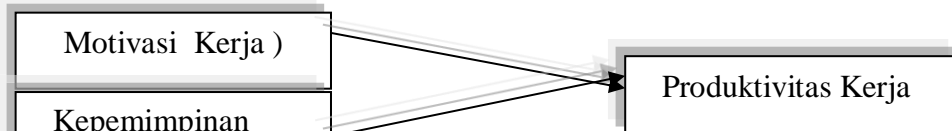
Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang memprediksi produktivitas. Penelitian ini dilaksanakan melalui pendekatan survei. Variabel-variabel yang dipilih untuk melihat motivasi kerja dan kepemimpinan sebagai prediktor terhadap produktivitas kerja pegawai. Pengujian penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 17. Subyek penelitian adalah 52 pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, observasi langsung dan wawancara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau. Sementara variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara teoritik hubungan antara motivasi kerja dan kepemimpinan dengan produktivitas kerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.1. Kerangka Teori Pemikiran Teoritik Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja

LANDASAN TEORI

A. Pengertian

1. Pengertian motivasi

Istilah motivasi ini sering kita bicarakan dalam kehidupan sehari-hari. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia motivasi dapat diartikan sebagai berikut :

- Dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.
- Usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sesuatu karena itu ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Ratmawati dan Herachwati (2006 : 32) berpendapat bahwa : ” Motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan, dalam lingkup organisasi , motivasi kerja (*work motivation*) merupakan tekanan psikologis dalam diri seorang yang menentukan arah perilakunya dalam

organisasi , tingkat usahnya , maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan.”

Karyawan akan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik apabila dia memperoleh imbalan (*reward*) yang memadai seperti bonus, penghargaan, ekstra cuti dan sebagainya.

2. Motivasi kerja

Motif dapat diartikan apa yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu dengan kecenderungan berperilaku tertentu. Dorongan bertindak ini dapat dibangkitkan oleh suatu rangsangan dari luar atau yang lahir dari dalam diri orang itu sendiri.

Dilingkup organisasi Ratmawati dan Herachwati (2006 : 32) berpendapat bahwa : “ Motivasi kerja (*work motivation*) merupakan tekanan psikologis dalam diri seorang yang menentukan arah perilakunya dalam organisasi, tingkat usahnya, maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan.”

Pegawai akan termotivasi memberikan hasil kerja yang baik apabila pegawai tersebut memperoleh imbalan (*reward*) yang memadai seperti mendapat bonus, penghargaan, dan yang lainnya.

Dengan adanya pemberian motivasi yang baik maka akan timbul kepuasan kerja yang selanjutnya akan melahirkan kinerja yang baik pula. Pendekatan motivasi kerja pegawai dalam pekerjaan sehari-hari di kantor dapat dilakukan pada setiap kegiatan, karena kebiasaan seseorang cenderung tetap. Jika mereka mempunyai motif bekerja hal ini dapat dibuktikan dari kebiasaan pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Motivasi sering kali dipahami sama dengan kinerja (*performance*). Padahal motivasi dan kinerja (*performance*) adalah hal yang berbeda. Kinerja adalah evaluasi atau perilaku seseorang, hasilnya antara lain untuk mengetahui seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya.

Faktor tersebut diantaranya meliputi keberhasilan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, memperoleh pengakuan/penghargaan atas prestasinya, memperoleh tanggungjawab yang lebih besar dan memperoleh kemajuan/perubahan kedudukan melalui promosi. Sejauh manakah semuanya itu dapat terpenuhi secara positif bagi pegawai, maka sejauh ini pulalah dorongan/daya motivasinya, untuk bekerja bagi tercapainya tujuan organisasi. Dari segi organisasi tentang terpenuhinya kebutuhan manusia tersebut tentunya tergantung pada batas-batas kemampuan organisasi itu pula.

3. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang lain supaya mereka dapat bekerja sama mencapai tujuan yang diinginkan, dan bukan hanya jabatan semata yang memberi kualifikasi kepada seorang supaya memimpin bahkan lebih dari itu, bahwa kepemimpinan adalah kesanggupan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi pendapat, sikap, dan tingkah laku orang lain.

Anoraga (1992) dalam bukunya Sutrisno (2009 : 232) berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan, bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa aktifitas memimpin pada hakikatnya meliputi suatu hubungan, dan adanya satu orang yang mempengaruhi orang-orang lain agar mereka mau bekerja kearah pencapaian sasaran tertentu. Hubungan antara pimpinan dengan yang dipimpin bukanlah hubungan satu arah akan tetapi senantiasa harus terdapat adanya antar hubungan (interaksi).

4. Pentingnya kepemimpinan

Jika kita melihat orang-orang bekerja sama atau berorganisasi mencapai suatu yang diinginkannya maka kita akan bertanya siapa yang mengarahkannya, siapa yang memimpinya sehingga kerja sama orang tersebut dapat mengarah ketujuan yang hendak dicapainya. Organisasi dapat berjalan menuju sasarannya kalau ada yang mengarahkan sebagaimana mestinya.

Dalam keadaan sehari-hari dapat dilihat apakah manajemen itu terlaksana dalam organisasi dengan baik atau tidak, dan banyak organisasi yang sukses pada suatu saat karena semua rencananya berhasil dilaksanakan sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan semangat kerja karyawannya, tetapi kemudian organisasi itu mundur karena banyak karyawan yang keluar, absen atau pindah kerja sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

5. Pengertian produktivitas

Istilah produktivitas ini dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai “Kemampuan untuk menghasilkan sesuatu ; daya produksi, keproduktifan”. Produktivitas berbeda artinya dengan prestasi. Prestasi dalam Kamus Besar bahasa Indonesia diartikan sebagai ‘hasil yang telah dicapai (dari yang telah dilakukan), dikerjakan, dan sebagainya’”. Dengan demikian prestasi menunjukkan hasil kerja yang diperoleh, sedangkan produktivitas menunjukkan kemampuan seseorang untuk memperoleh hasil kerja tersebut.

Hal ini diperkuat oleh Sutrisno (2009 : 105) yang berpendapat bahwa : “ Produktivitas sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).Sutrisno (2009 : 105) menambahkan bahwa : “ Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.”

Swastha dan Sukotjo (1995 : 281) mengatakan bahwa “ Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.”

Dari pendapat tentang pengertian produktivitas tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah, kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung melalui perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukannya (*input*) persatuan waktu dengan demikian, pengukuran produktifitas kerja pegawai dapat ditetapkan dari hal-hal sebagai berikut :

- a. Persiapan kerja.
- b. Kualitas yang dihasilkan.
- c. Ketetapan waktu sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Seperti yang telah dikemukakan dahulu bahwa salah satu manfaat penelitian adalah untuk memberikan solusi dalam pemecahan masalah, peningkatan produktivitas kerja pegawai negeri sipil yang ada di kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau melalui pemberian motivasi kerja.

B. Defenisi Operasional Penelitian

Defenisi Operasional adalah merupakan batasan operasional dari variabel penelitian, indikator-indikatornya dan cara mengukur variabel penelitian tersebut. Dalam penelitian ini digunakan pengertian batasan operasional sebagai berikut :

1. Motivasi kerja ialah sesuatu yang dapat mendorong pegawai yang ada di Kantor Komisi Pemilihan Umum (berupa motif, harapan dan insentif), sehingga mereka tergerak melakukan sesuatu.

2. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain beraktivitas untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan, dan merupakan upaya penggunaan pengaruh yang bukan paksaan dalam memotivasi orang-orang untuk mencapai tujuan tertentu melalui proses komunikasi sehingga terjadi proses interaksi antara pimpinan dan bawahan.
3. Produktivitas Kerja ialah kemampuan karyawan (pegawai) untuk menghasilkan barang atau jasa, yang biasanya dihitung melalui perbandingan out put dan in put yang digunakannya per satuan waktu.

Adapun indikator dari setiap variabel penelitian ditetapkan sebagai berikut :

a. Motivasi Kerja , indikatornya.

1) Motif .

adalah alasan atau sebab yang mendorong seorang pegawai melakukan pekerjaannya. Alasannya yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, antara lain :

- a) kebutuhan fisiknya.
- b) Kebutuhan Keamanan.
- c) Kebutuhan Sosial.
- d) Kebutuhan Penghargaan/ prestise.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri.

2) Harapan.

Yaitu harapan atau keinginan-keinginan dari para pegawai yang meliputi:

- a) Kesempatan untuk mengembangkan karier.
- b) Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
- c) Adanya jaminan perlindungan atas haknya sebagai individu
- d) Adanya jaminan untuk hidup layak.
- e) Lingkungan kerja yang menyenangkan.
- f) Pemimpin yang perhatian dan berwibawa.
- g) Pekerjaan yang menarik.

3) Insentif .

Insentif ialah suatu perangsang yang diberikan langsung kepada para pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat. Bentuk insentif ini antara lain berupa :

- a) Gaji yang layak.
- b) Uang lembur.
- c) Bonus/ hadiah.
- d) Tunjangan Hari Tua.

b. Kepemimpin, indikatornya :

- 1) Kejelasan pimpinan dalam memberi perintah.
- 2) Pandai membaca situasi dan peka terhadap saran dan masukan.
- 3) Pemberian penghargaan, teguran maupun ujian.
- 4) Tinggi rendahnya tingkat kreatifitas pimpinan dalam menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok.
- 5) Kesiediaan pihak atasan dalam memberikan bimbingan , pengarahan, maupun contoh-contoh kepada bawahan.

c. Produktivitas Kerja, Indikatornya :

- 1) Persiapan Kerja.
- 2) Kualitas.
- 3) Ketetapan waktu.

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah lembaga negara yang menyelenggarakan pemilihan umum di Indonesia, yakni meliputi Pemilihan Umum Anggota DPR/DPD/DPRD, Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden, serta Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

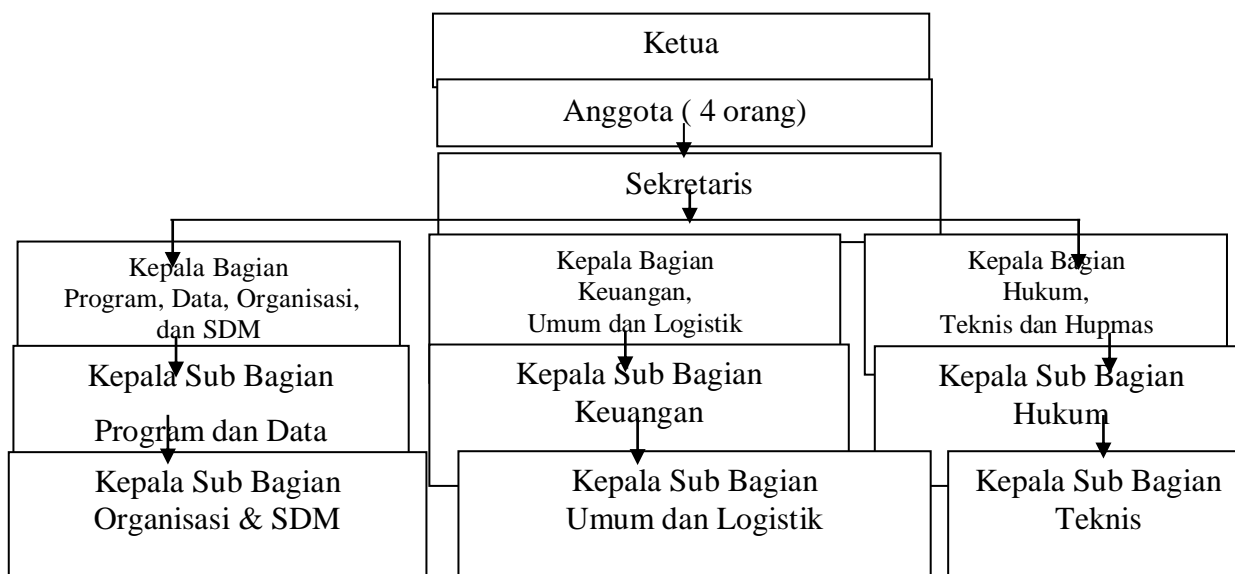
Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 22 E menyatakan bahwa pemilihan umum diselenggarakan oleh suatu Komisi Pemilihan Umum yang bersifat nasional, tetap dan mandiri. Amanat konstitusi tersebut untuk memenuhi tuntutan perkembangan kehidupan politik, dinamika masyarakat, dan perkembangan demokrasi yang sejalan dengan pertumbuhan kehidupan berbangsa dan bernegara (Asa Mandiri, 2007 : 98).

Penyelenggara pemilihan umum yang profesional dan memiliki kredibilitas yang dapat dipertanggungjawabkan merupakan tuntutan utama kepada Komisi Pemilihan Umum. Selain itu tuntutan untuk lebih meningkatkan fungsi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi penyelenggaraan pemilihan umum.

Dalam melaksanakan tugas-tugasnya penyelenggara Pemilihan Umum berpedoman kepada asas-asas mandiri, jujur, adil, kepastian hukum, tertib penyelenggara pemilu, kepentingan umum, keterbukaan, proporsionalitas, profesionalitas, akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas.

2. Tata Kerja dan Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) PROVINSI KEPULAUAN RIAU



Gambar 4.1 Struktur Organisasi KPU Propinsi Kepri

B. Penjelasan Deskriptif Data Penelitian

1. Analisa frekuensi

Analisa frekuensi ini adalah merupakan analisis yang mencakup gambaran frekuensi data secara umum.

Variabel X1 : Motivasi Kerja

Tabel 4.1 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_1

Score	Frequency	Percent
Valid 2	2	3,8
3	16	30,8
4	34	65,4
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada Tabel 4.1 di atas untuk pertanyaan_1 mengenai terpenuhinya kebutuhan ekonomi sehari-hari dapat mendorong orang untuk bekerja lebih giat dalam melakukan tugas adalah 3,8% (2 orang) menyatakan tidak setuju ,30,8% (16 orang) menyatakan setuju dan 65,4% (34 orang) menyatakan sangat setuju sehingga kebutuhan ekonomi sehari -hari dapat mendorong untuk bekerja.

Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_2

Score	Frequency	Percent
Valid 2	1	1,9
3	20	38,5
4	31	59,6
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada Tabel 4.2 di atas untuk pertanyaan_2 mengenai tunjangan dapat menambah ketenangan dan menambah semangat kerja adalah 1.9% (1 orang) menyatakan tidak setuju, 38,5% (20 orang) menyatakan setuju dan 59,6% (31 orang) menyatakan sangat setuju maka pada umumnya pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau merasakan bahwa tunjangan dapat menambah ketenangan dan menambah semangat kerja.

Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_3

Score	Frequency	Percent
Valid 1	2	3,8
2	6	11,5
3	26	50,0
4	18	34,6
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada Tabel 4.3 di atas untuk pertanyaan_3 mengenai kebutuhan untuk bergaul dengan orang lain dalam suatu organisasi sosial adalah suatu keharusan adalah 3,8% (2 orang)

menyatakan sangat tidak setuju, 11,5% (6 orang) menyatakan tidak setuju, 50% (26 orang) menyatakan setuju dan 34,6% (18 orang) menyatakan sangat setuju. Sehingga pada umumnya kebutuhan untuk bergaul dengan orang lain dalam suatu organisasi sosial adalah suatu keharusan.

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_4

Score	Frequency	Percent
Valid 1	2	3,8
2	4	7,7
3	38	73,1
4	8	15,4
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada Tabel 4.4 di atas untuk pertanyaan_4 mengenai tidak ada kata menyerah dalam menghadapi masalah kerja atau kegagalan dalam pekerjaan adalah 3,8% (2 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 7,75 (4 orang) menyatakan tidak setuju, 73,1% (38 orang) menyatakan setuju dan 15,4% (8 orang) menyatakan sangat setuju. Sehingga pada umumnya pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau setuju tidak ada kata menyerah dalam menghadapi masalah kerja atau kegagalan dalam pekerjaan.

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_5

	Frequency	Percent
Valid 1	2	3,8
2	5	9,6
3	44	84,6
4	1	1,9
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada Tabel 4.5 di atas untuk pertanyaan_5 mengenai pegawai KPU Provinsi Kepri mendapatkan perlindungan dan ketenteraman bekerja (mendapatkan jaminan kesehatan) adalah 3,8% (2 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 9,6% (5 orang) menyatakan tidak setuju, 84,6% (44 orang) menyatakan tidak setuju dan 1,9% (1 orang) menyatakan sangat setuju. Pada umumnya pegawai KPU Provinsi Kepri mendapatkan perlindungan dan ketenteraman bekerja.

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_6

	Frequency	Percent
Valid 2	3	5,8
3	21	40,4
4	28	53,8
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_6 mengenai atasan selama ini memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier adalah 5,8% (3 orang) menyatakan tidak

setuju, 40,4% (21 orang) menyatakan setuju dan 53,8% (28 orang) menyatakan sangat setuju. Pada umumnya pimpinan Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau selama ini memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier para pegawainya.

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_7

Score	Frequency	Percent
Valid 3	30	57,7
4	22	42,3
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada Tabel 4.7 di atas untuk pertanyaan_7 mengenai pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau menghadapi banyak tantangan dalam meraih prestasi kerja adalah 57,7% (30 orang) menyatakan setuju dan 42,3% (22 orang) menyatakan sangat setuju. Sehingga dalam hal ini bahwa pada umumnya pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau merasa senang menghadapi banyak tantangan dalam meraih prestasi kerja.

Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_8

	Frequency	Percent
Valid 1	1	1,9
2	6	11,5
3	43	82,7
4	2	3,8
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada Tabel 4.8 di atas untuk pertanyaan_8 mengenai atasan memberikan kesempatan kepada anggota memberi pendapat atau mengajukan inisiatif dalam pekerjaan sehari-hari adalah 1,9% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 11,5% (6 orang) menyatakan tidak setuju, 82,7% (43 orang) menyatakan setuju dan 3,8% (2 orang) menyatakan sangat setuju. Sehingga pada umumnya atasan memberikan kesempatan kepada para pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau untuk memberi pendapat atau mengajukan inisiatif dalam pekerjaan sehari-hari.

Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_9

	Frequency	Percent
Valid 2	6	11,5
3	44	84,6
4	2	3,8
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_9 mengenai pada saat melakukan kerja lembur, anggota diberi imbalan yang layak adalah 11,5% (6 orang) menyatakan tidak setuju, 84,6% (44 orang) menyatakan setuju dan 3,8% (2 orang) menyatakan sangat setuju. Sehingga pada umumnya pada saat melakukan kerja lembur, pegawai diberi imbalan yang layak.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P.Siagian dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia yang mengatakan bahwa untuk mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut system insentif sebagai bagian dari system imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi. Di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau juga diberlakukan hal yang sama guna meningkatkan produktivitas kerja saat pegawai melakukan kerja lembur.

Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_10

	Frequency	Percent
Valid 2	2	3,8
3	18	34,6
4	32	61,5
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_10 mengenai gaji yang diperoleh saat ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki adalah 3,8% (2 orang) menyatakan tidak setuju, 34,6% (18 orang) menyatakan setuju dan 61,5% (32 orang) sangat setuju . Pada umumnya pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau gaji yang diperoleh saat ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki.

Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_11

Score	Frequency	Percent
Valid 2	4	7,7
3	46	88,5
4	2	3,8
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_11 mengenai pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau diberi kesempatan untuk mengadakan rekreasi atau olah raga bersama adalah 7,7% (4 orang) menyatakan tidak setuju, 88,5% (46 orang) menyatakan setuju dan 3.8% (2 orang) sangat setuju . Sehingga pada umumnya para pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau diberi kesempatan untuk mengadakan rekreasi atau olah raga bersama.Sesuai dengan pengamatan langsung penulis, hal ini memang terbukti, dikompleks kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau Provinsi Kepulauan Riau disediakan lapangan tenis meja dan setiap hari sabtu para pegawai (khususnya laki-laki) bermain futsal dengan membentuk satu group Futsal KPU Propinsi Kepulauan Riau.

Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_12

	Frequency	Percent
Valid 2	9	17,3
3	18	34,6
4	25	48,1
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada Tabel 4.12 di atas untuk pertanyaan_12 mengenai perlengkapan atau peralatan kerja yang ada di kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau Provinsi Kepri sudah lengkap dan memadai adalah 17,3% (9 orang) menyatakan tidak setuju, 34,6% (18 orang) menyatakan setuju dan 48,1% (25 orang) sangat setuju. Pada umumnya pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau mendapatkan perlengkapan atau peralatan kerja yang ada di kantor KPU Provinsi Kepri sudah lengkap dan memadai.

Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_13

Score	Frequency	Percent
Valid 1	1	1,9
2	4	7,7
3	46	88,5
4	1	1,9
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_13 mengenai atasan , memberikan bonus berupa uang pada momen-momen tertentu adalah 1.9% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 7,7% (4 orang) menyatakan tidak setuju, 88.5% (46 orang) menyatakan setuju dan 1.9% (1 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya pimpinan Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau memberikan bonus berupa uang pada momen-momen tertentu .

Variabel X2 : Kepemimpinan

Tabel 4.14 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_1

Score	Frequency	Percent
Valid 3	27	51,9
4	25	48,1
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_1 mengenai pimpinan harus membina komunikasi yang baik dengan bawahan adalah 51,9% (27 orang) menyatakan setuju dan 48,1% (25 orang) sangat setuju . Sehingga pada umumnya pimpinan Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau harus membina komunikasi yang baik dengan bawahan.

Tabel 4.15 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_2

Score	Frequency	Percent
Valid 3	28	53,8
4	24	46,2
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_2 mengenai pimpinan harus paham terhadap harapan dari pegawai pada saat melakukan penugasan adalah 53,8% (28 orang) menyatakan setuju dan 46,2% (24 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau sepakat bahwa pimpinan paham terhadap harapan dari pegawai pada saat melakukan penugasan.

Tabel 4.16 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_3

Score	Frequency	Percent
Valid 2	3	5,8
3	36	69,2
4	13	25,0
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_3 mengenai pimpinan harus peduli terhadap tugas karyawan lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya adalah 5,8% (3 orang) menyatakan tidak setuju, 69,2% (36 orang) menyatakan setuju dan 25% (13 orang) sangat setuju. Sehingga dalam hal ini pimpinan Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau peduli terhadap tugas karyawan lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya.

Tabel 4.17 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_4

Score	Frequency	Percent
Valid 1	2	3,8
2	3	5,8
3	27	51,9
4	20	38,5
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_4 mengenai pimpinan harus bertindak tegas dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan adalah 3,8% (2 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 5,8% (3 orang) tidak setuju, 51,9% (27 orang) setuju dan 38,5% (20 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya pimpinan di Kantor KPU Provinsi Kepulauan Riau bertindak tegas dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan.

Tabel 4.18 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_5

Score	Frequency	Percent
Valid 1	2	3,8
2	1	1,9
3	29	55,8
4	20	38,5
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_5 mengenai pimpinan harus memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas adalah 3.8% (2 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 1,9% (1 orang) menyatakan tidak setuju, 55,8% (29 orang) dan 38,5% (20 orang) sangat setuju . Sehingga pada umumnya bahwa pimpinan KPU Provinsi Kepri memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas.

Tabel 4.19 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_6

Score	Frequency	Percent
Valid 2	2	3,8
3	42	80,8
4	8	15,4
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_6 mengenai pimpinan harus memberikan contoh kepada pegawai dalam mematuhi peraturan/pelaksanaan disiplin di kantor adalah 3.8% (2 orang) menyatakan tidak setuju, 80,8% (42 orang) setuju dan 15.4% (8 orang) sangat setuju . Sehingga pada umumnya pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau merasakan bahwa pimpinan memberikan contoh kepada pegawai dalam mematuhi peraturan/pelaksanaan disiplin di kantor .

Tabel 4.20 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_7

Score	Frequency	Percent
Valid 3	38	73,1
4	14	26,9
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_7 mengenai pimpinan harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya adalah 73,1% (38 orang) menyatakan setuju dan 26,9% (14 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya bahwa pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau merasakan bahwa pimpinan mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 4.21 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_8

	Score	Frequency	Percent
Valid	1	1	1,9
	2	5	9,6
	3	43	82,7
	4	3	5,8
	Total	52	100,0

Pada Tabel 4.21 di atas untuk pertanyaan_8 mengenai ketika muncul pekerjaan yang sukar, atasan berusaha membantu menyelesaikannya adalah 1,9% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 9,6% (5 orang) tidak setuju, 82,7% (43 orang) setuju dan 5,8% (3 orang) sangat setuju . Pada umumnya pegawai merasakan bahwa pimpinan KPU berusaha membantu menyelesaikan pekerjaan yang sukar.

Tabel 4.22 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_9

	Score	Frequency	Percent
Valid	2	5	9,6
	3	42	80,8
	4	5	9,6
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_9 mengenai kepribadian atasan KPU sangat menyenangkan adalah 9.6% (5 orang) menyatakan tidak setuju, 80,8% (42 orang) dan 9,6% (5 orang) sangat setuju . Pada umumnya para pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau merasakan bahwa kepribadian pimpinan Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau sangat menyenangkan.

Tabel 4.23 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_10

	Score	Frequency	Percent
Valid	2	1	1,9
	3	49	94,2
	4	2	3,8
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_10 mengenai pimpinan harus paham apa yang diharapkan dari pegawai pada saat melakukan pekerjaan adalah 1.9% (1 orang) menyatakan tidak setuju, 94.2% (49 orang) dan 3,8% (2 orang) sangat setuju. Pada umumnya pegawai merasakan bahwa pimpinan paham apa yang diharapkan dari pegawai pada saat melakukan pekerjaan .

Tabel 4.24 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_11

	Score	Frequency	Percent
Valid	2	9	17,3
	3	41	78,8
	4	2	3,8
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_11 mengenai pimpinan harus peduli terhadap tugas pegawai lain sebagai bagian dari tanggungjawab adalah 17,3% (9 orang) tidak setuju, 78,8% (41 orang) setuju dan 3,8% (2 orang) sangat setuju. Pada umumnya para pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau merasakan bahwa pimpinan peduli terhadap tugas pegawai lain sebagai bagian dari tanggungjawab.

Tabel 4.25 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_12

		Frequency	Percent
Valid	2	10	19,2
	3	39	75,0
	4	3	5,8
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_12 mengenai pimpinan harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya adalah 19,2% (10 orang) menyatakan tidak setuju, 75% (39 orang) menyatakan setuju dan 5,8% (3 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau merasakan bahwa pimpinan mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Tabel 4.26 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_13

	Score	Frequency	Percent
Valid	1	1	1,9
	2	6	11,5
	3	16	30,8
	4	29	55,8
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_12 mengenai pimpinan harus mau memberi arahan atas apa yang dilakukan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik adalah 1,9% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 11,5% (6 orang) menyatakan tidak setuju, 30,8% (16 orang) setuju dan 55,8% (29 orang) sangat setuju.

Pada umumnya para pegawai merasakan bahwa pimpinan mau memberi arahan atas apa yang dilakukan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik .

Y : Produktivitas Kerja.

Tabel 4.27 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_1

	Score	Frequency	Percent
Valid	3	39	75,0
	4	13	25,0
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_1 mengenai persiapan bahan-bahan yang mau dikerjakan setiap harinya. adalah 75% (39 orang) menyatakan setuju dan 25% (13 orang) sangat setuju . Sehingga pada umumnya pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau selalu mempersiapkan bahan-bahan yang mau dikerjakan setiap harinya.

Tabel 4.28 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_2

		Frequency	Percent
Valid	2	1	1,9
	3	44	84,6
	4	7	13,5
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada Tabel 4.28 di atas untuk pertanyaan_2 mengenai anggota mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan target yang telah ditentukan adalah 1.9% (1 orang) menyatakan tidak setuju, 84.6% (44 orang) menyatakan setuju dan 13,5% (7 orang) sangat setuju. Maka dapat disebutkan pada umumnya para pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Tabel 4.29 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_3

	Score	Frequency	Percent
Valid	2	5	9,6
	3	26	50,0
	4	21	40,4
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_3 mengenai pegawai harus menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik adalah 9.6% (5 orang) menyatakan tidak setuju, 50% (26 orang) menyatakan setuju dan 40,4% (21 orang) sangat setuju . Sehingga pada umumnya para pegawai menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik.

Tabel 4.30 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_4

	Score	Frequency	Percent
Valid	1	1	1,9
	2	4	7,7
	3	40	76,9
	4	7	13,5
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_4 mengenai pimpinan selama ini merasa puas dengan hasil pekerjaan yang saya kerjakan adalah 1,9% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju 7,7% (4 orang) tidak setuju, 76,9% (40 orang) menyatakan setuju dan 13,5% (7 orang) sangat setuju . Pada umumnya pimpinan Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau selama ini merasa puas dengan hasil pekerjaan yang kerjakan oleh para pegawai.

Tabel 4.31 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_5

	Score	Frequency	Percent
Valid	1	2	3,8
	2	4	7,7
	3	35	67,3
	4	11	21,2
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_5 mengenai pegawai pernah diminta pimpinan untuk mengulangi pekerjaan yang telah dikerjakan adalah 3,8% (2 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 7,7% (4 orang) menyatakan tidak setuju, 67,3% (35 orang) setuju dan 21,2% (11 orang) sangat setuju . Sehingga pada umumnya para pegawai tidak pernah diminta oleh pimpinan KPU Provinsi Kepri untuk mengulang kembali hasil pekerjaan yang telah dikerjakan.

Tabel 4.32 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_6

	Score	Frequency	Percent
Valid	2	1	1,9
	3	28	53,8
	4	23	44,2
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_6 mengenai dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu menghindari kesalahan-kesalahan adalah 1,9% (1 orang) menyatakan tidak setuju 53,8% (28 orang) setuju dan 44,2% (23 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya para pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau dalam melaksanakan pekerjaan selalu menghindari kesalahan-kesalahan.

Tabel 4.33 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_7

	Score	Frequency	Percent
Valid	2	1	1,9
	3	33	63,5
	4	18	34,6
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_7 mengenai membuat rencana dan prioritas kerja dari yang paling penting ke yang kurang penting adalah 1,9% (1 orang) menyatakan tidak setuju, 63,5% (33 orang) menyatakan setuju dan 34,6% (18 orang) sangat setuju . Sehingga pada umumnya para pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau membuat rencana dan prioritas kerja dari yang paling penting ke yang kurang penting.

Tabel 4.34 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_8

	Score	Frequency	Percent
Valid	2	3	5,8
	3	41	78,8
	4	8	15,4
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_8 mengenai saya harus mampu bekerja bersama – sama dengan pegawai lain adalah 5,8% (3 orang) menyatakan tidak setuju, 78,8% (41 orang) menyatakan setuju dan 15,4% (8 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya para pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau mampu bekerja bersama-sama dengan pegawai lain.

Tabel 4.35 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_9

	Score	Frequency	Percent
Valid	2	4	7,7
	3	29	55,8
	4	19	36,5
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_9 mengenai pegawai harus berpengalaman dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan adalah 7,7% (4 orang) menyatakan tidak setuju, 55,8% (29 orang) menyatakan setuju dan 36,5% (19 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya para pegawai berpengalaman dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan.

Tabel 4.36 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_10

	Score	Frequency	Percent
Valid	3	30	57,7
	4	22	42,3
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_10 mengenai saya harus mampu mengambil suatu keputusan terutama dalam situasi yang mendesak adalah 57,7% (30 orang) menyatakan setuju dan 42,3% (22 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya para pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau mampu mengambil suatu keputusan terutama dalam situasi yang mendesak.

Tabel 4.37 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_11

Score	Frequency	Percent
Valid 2	3	5,8
3	38	73,1
4	11	21,2
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_11 mengenai menyelesaikan tugas dengan tepat waktu adalah 5,8% (3 orang) menyatakan tidak setuju, 73,1% (38 orang) setuju dan 21,2% (11 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya para pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau dalam melaksanakan / menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Tabel 4.38 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_12

Score	Frequency	Percent
Valid 2	3	5,8
3	44	84,6
4	5	9,6
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_12 mengenai saya tidak menunda-nunda pelaksanaan pekerjaan adalah 5,8% (3 orang) menyatakan tidak setuju, 84,6% (44 orang) menyatakan setuju dan 9,6% (5 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya pegawai KPU tidak menunda-nunda pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 4.39 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_13

Score	Frequency	Percent
Valid 2	7	13,5
3	36	69,2
4	9	17,3
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2012)

Pada Tabel 4.39 di atas untuk pertanyaan_12 mengenai saya dapat mengklasifikasikan tugas-tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan target waktu penyelesaian adalah 13.5% (7

orang) menyatakan tidak setuju, 69.2% (36 orang) menyatakan setuju dan 17.3% (9 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau dapat mengklasifikasikan tugas-tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan target waktu penyelesaian.

C. Pembahasan

Pada analisa data di atas menjelaskan bahwa melalui metode kuantitatif regresi linier ganda telah terbukti bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) secara simultan merupakan prediktor yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Apabila dilihat secara parsial juga bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) merupakan prediktor yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Selanjutnya akan dibahas hasil analisis kuantitatif regresi linier ganda dengan menggunakan pendekatan teoritis, artinya hasil analisis kuantitatif digunakan sebagai petunjuk awal untuk menelusuri beberapa permasalahan dan fenomena. Sehingga pada akhirnya dengan menggunakan data yang ada dan dihubungkan dengan dasar teoritis serta hasil analisis kuantitatif, maka akan diperoleh pemecahan yang lebih komprehensif dari permasalahan yang ada.

1. Analisa frekuensi

Berdasarkan tabel di bawah pada umumnya para responden menjawab sangat setuju dan setuju dari semua pertanyaan mengenai motivasi kerja. Sehingga dapat dilihat bahwa para pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Propinsi Kepulauan Riau termotivasi dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dan dari hasil data di atas maka motivasi kerja sendiri berpengaruh terhadap produktivitas kerja, demikian juga sebaliknya bahwa para pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Propinsi Kepulauan Riau produktivitas kerjanya dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi.

Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan Ratmawati dan Herachwati dalam buku Perilaku Organisasi (2006 : 32) yang menyatakan bahwa : “ Motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan “.

Tabel 4.52. Persentase Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

NO	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TS	STS	Total
1	Terpenuhinya kebutuhan ekonomi sehari-hari dapat mendorong orang untuk bekerja lebih giat.	65,4	30,8	3,8	0	100
2	Tunjangan dapat menambah ketenangan dan menambah semangat kerja	59,6	38,5	1,9	0	100
3	Kebutuhan untuk bergaul dengan orang lain dalam suatu organisasi sosial adalah suatu keharusan	34,6	50	11,5	3,8	100
4	Tidak ada kata menyerah dalam menghadapi masalah kerja atau kegagalan dalam pekerjaan.	15,4	73,1	7,7	3,8	100

5	Saya mendapatkan perlindungan dan ketentraman bekerja (mendapatkan jaminan kesehatan).	1.9	84.6	9.6	3.8	100
6	Atasan saya selama ini memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier.	53.8	40.4	5.8	0	100
7	Saya senang menghadapi banyak tantangan dalam meraih prestasi kerja.	42.3	57.7	0	0	100
8	Atasan memberikan kesempatan kepada saya memberi pendapat atau mengajukan inisiatif dalam pekerjaan sehari hari.	3.8	82.7	11.5	1.9	100
NO	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Total
9	Dalam melakukan kerja lembur , saya diberi imbalan yang layak.	3.8	84.6	11.5	0	100
10	Gaji yang diperoleh saat ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang saya miliki.	61.5	34.6	3.8	0	100
11	Saya diberi kesempatan untuk mengadakan rekreasi atau olah raga bersama.	3.8	88.5	7.7	0	100
12	Perlengkapan atau peralatan kerja yang ada di kantor KPU Provinsi Kepri sudah lengkap dan memadai.	48.1	34.6	17.3	0	100
13	Atasan , memberikan bonus berupa uang pada momen-momen tertentu.	1.9	88.5	7.7	1.9	100

Sumber : Data diolah (2012)

Bila dilihat secara detail bahwa para pegawai Komisi Pemilihan Umum Propinsi Kepulauan Riau termotivasi dalam pekerjaan sesuai dengan hasil responden yang pada umumnya sangat setuju dan setuju seperti sebagai berikut :

1. Terpenuhinya kebutuhan ekonomi sehari-hari dapat mendorong para pegawai untuk bekerja lebih giat.
2. Para pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau mendapat tunjangan dapat menambah ketenangan dan menambah semangat kerja.
3. Kebutuhan untuk bergaul dengan orang lain dalam suatu organisasi sosial adalah suatu keharusan.
4. Tidak ada kata menyerah dalam menghadapi masalah kerja atau kegagalan dalam pekerjaan.
5. Pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau mendapatkan perlindungan dan ketentraman bekerja (mendapatkan jaminan kesehatan).
6. Atasan saya selama ini memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier.
7. Para pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau senang menghadapi banyak tantangan dalam meraih prestasi kerja.

8. Atasan memberikan kesempatan kepada saya memberi pendapat atau mengajukan inisiatif dalam pekerjaan sehari hari.
9. Dalam melakukan kerja lembur , pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau diberi imbalan yang layak.
10. Gaji yang diperoleh saat ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang saya miliki.
11. Pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau diberi kesempatan untuk mengadakan rekreasi atau olah raga bersama.
12. Perlengkapan atau peralatan kerja yang ada di kantor KPU Provinsi Kepri sudah lengkap dan memadai.
13. Atasan , memberikan bonus berupa uang pada momen-momen tertentu.

Sesuai dengan teori yang disampaikan Sondang P.Siagian mendefenisikan bahwa “ Motivasi adalah sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan, sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efesiensi dan ekonomis ”. Sondang P. Siagian juga memberikan teori Kaitan Imbalan dengan prestasi, motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat internal maupun eksternal.

Yang termasuk pada faktor-faktor internal adalah :

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.
- b. Harga diri.
- c. Harapan pribadi.
- d. Kebutuhan.
- e. Keinginan.
- f. Kepuasan Kerja.
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Tabel 4.53 Persentase Responden Variabel Kepemimpinan (X2)

NO.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TS	STS	Total
1	Pimpinan harus membina komunikasi yang baik dengan bawahan.	48.1	51.9	0	0	100
2	Pimpinan harus paham terhadap harapan dari pegawai pada saat melakukan penugasan.	46.2	53.8	0	0	100
3	Pimpinan harus peduli terhadap tugas karyawan lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya.	25	69.2	5.8	0	100
4	Pimpinan harus bertindak tegas dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan.	38.5	51.9	5.8	3.8	100
5	Pimpinan harus memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas.	38.5	55.8	1.9	3.8	100
6	Pimpinan harus memberikan contoh kepada pegawai dalam mematuhi peraturan/pelaksanaan disiplin di kantor.	15.4	80.8	3.8	0	100

7	Pimpinan harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.	26.9	73.1	0	0	100
8	Ketika muncul pekerjaan yang sukar, atasan berusaha membantu menyelesaikannya.	5.8	82.7	9.6	1.9	100
9	Kepribadian atasan bapak/ ibu sangat menyenangkan.	9.6	80.8	9.6	0	100
10	Pimpinan harus paham apa yang diharapkan dari pegawai pada saat melakukan pekerjaan.	3.8	94.2	1.9	0	100
NO	Pertanyaan	SS	S	ST	STS	Total
11	Pimpinan harus peduli terhadap tugas pegawai lain sebagai bagian dari tanggungjawab.	3.8	78.8	17.3	0	100
12	Pimpinan harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.	5.8	75	19.2	0	100
13	Pimpinan harus mau memberi arahan atas apa yang dilakukan pegawai untuk dapat melaksakan pekerjaan tersebut dengan baik.	55.8	30.8	11.5	1.9	100

Sumber : Data diolah (2012)

Menurut Anoraga (1992) dalam bukunya Edy Sutrisno berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan, bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa aktifitas memimpin pada hakikatnya meliputi suatu hubungan, dan adanya satu orang yang mempengaruhi orang-orang lain agar mereka mau bekerja kearah pencapaian sasaran tertentu. Hubungan antara pimpinan dengan yang dipimpin bukanlah hubungan satu arah akan tetapi senantiasa harus terdapat adanya antar hubungan (interaksi). Demikian juga apa yang dialami oleh pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau bahwa dukung pimpinan sangat berperan untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai Komisi Pemilihan Umum Propinsi Kepulauan Riau. Dari responden didapatkan bahwa pada umumnya memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju antara lain :

1. Pimpinan harus membina komunikasi yang baik dengan bawahan.
2. Pimpinan harus paham terhadap harapan dari pegawai pada saat melakukan penugasan.
3. Pimpinan harus peduli terhadap tugas pegawai lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya.
4. Pimpinan harus bertindak tegas dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan.
5. Pimpinan harus memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas.
6. Pimpinan harus memberikan contoh kepada pegawai dalam mematuhi peraturan/pelaksanaan disiplin di kantor.

7. Pimpinan harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
8. Ketika muncul pekerjaan yang sukar, atasan berusaha membantu menyelesaikannya.
9. Kepribadian atasan bapak/ ibu sangat menyenangkan.
10. Pimpinan harus paham apa yang diharapkan dari pegawai pada saat melakukan pekerjaan.
11. Pimpinan harus peduli terhadap tugas pegawai lain sebagai bagian dari tanggungjawab.
12. Pimpinan harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.
13. Pimpinan harus mau memberi arahan atas apa yang dilakukan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik.

Tabel 4.54 Persentase Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

N0.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TS	STS	Total
1	Saya selalu mempersiapkan bahan-bahan yang mau dikerjakan setiap harinya.	25.0	75.0	0	0	100
2	Saya mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan target yang telah ditentukan.	13.5	84.6	1.9	0	100
3	Saya harus menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik	40.4	50.0	9.6	0	100
4	Pimpinan selama ini merasa puas dengan hasil pekerjaan yang saya kerjakan.	13.5	76.9	7.7	1.9	100
5	Saya pernah diminta pimpinan untuk mengulangi pekerjaan yang telah dikerjakan.	21.2	67.3	7.7	3.8	100
6	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu menghindari kesalahan – kesalahan.	44.2	53.8	1.9	0	100
7	Saya membuat rencana dan prioritas kerja dari yang paling penting ke yang kurang penting .	34.6	63.5	1.9	0	100
8	Saya harus mampu bekerja bersama – sama dengan pegawai lain	15.4	78.8	5.8	0	100
9	Saya harus berpengalaman dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan	36.5	55.8	7.7	0	100

10	Saya harus mampu mengambil suatu keputusan terutama dalam situasi yang mendesak.	42.3	57.7	0	0	100
11	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	21.2	73.1	5.8	0	100
12	Saya tidak menunda – nunda pelaksanaan pekerjaan.	9.6	84.6	5.8	0	100
13	Saya dapat mengklasifikasikan tugas-tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan target waktu penyelesaian.	17.3	69.2	13.5	0	100

Bila dilihat secara detail dari jawaban para responden pada umumnya setuju dan sangat setuju yang merupakan indikator dari pada produktivitas kerja bahwa para pegawai KPU Propinsi Kepulauan Riau pada umumnya produktivitas kerjanya baik yaitu sebagai berikut :

1. Pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau selalu mempersiapkan bahan-bahan yang mau dikerjakan setiap harinya.
2. Pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
3. Pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau harus menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.
4. Pimpinan selama ini merasa puas dengan hasil pekerjaan yang dikerjakan.
5. Para pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau pernah diminta pimpinan untuk mengulangi pekerjaan yang telah dikerjakan.
6. Dalam melaksanakan pekerjaan selalu menghindari kesalahan-kesalahan.
7. Para pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau membuat rencana dan prioritas kerja dari yang paling penting ke yang kurang penting .
8. Pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau harus mampu bekerja bersama-sama dengan pegawai lain
9. Pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau harus berpengalaman dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan
10. Para pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau harus mampu mengambil suatu keputusan terutama dalam situasi yang mendesak.
11. Para pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
12. Pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau tidak menunda-nunda pelaksanaan pekerjaan.
13. Para pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau dapat mengklasifikasikan tugas-tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan target waktu penyelesaian.

Hal ini sesuai dengan pendapat dari Bambang Kusriyanto (1990) mengatakan pada prinsipnya juga mengemukakan pendapat yang sama, yaitu : Produktivitas adalah kemampuan organisasi menghasilkan kuantitas dan kualitas keluaran sesuai dengan tuntutan lingkungan. Ukurannya adalah : laba, penjualan (bagian laba), lulusan (untuk sekolah), pasien yang sembuh (untuk rumah sakit), dokumen yang diolah (untuk pengolahan data), klien yang dilayani (bagi konsultan).

Bagi pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau produktivitas kerja diukur dengan cara kerja dan pelayanan dalam pekerjaan seperti :

- Selalu mempersiapkan bahan-bahan yang mau dikerjakan setiap harinya.
- Mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan target yang telah ditentukan dan baik.

- Pimpinan selama ini merasa puas dengan hasil pekerjaan yang dikerjakan tanpa mengulang pekerjaan untuk perbaikan.
- Membuat rencana dan prioritas kerja dari yang paling penting ke yang kurang penting dan menjalin kerja sama sesama rekan kerja.
- Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu tanpa menunda-nunda waktu

Siagian (2004) menambahkan memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Dari pendapat tentang pengertian produktivitas tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah, kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung melalui perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukannya (*input*) persatuan waktu dengan demikian, pengukuran produktivitas kerja pegawai dapat ditetapkan dari hal-hal sebagai berikut :

- a. Persiapan kerja.
- b. Kualitas yang dihasilkan.
- c. Ketetapan waktu sesuai dengan waktu yang direncanakan.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data empiris, temuan penelitian dan evaluasi pada bab sebelumnya maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Faktor motivasi kerja dan kepemimpinan secara serempak mempunyai gerakan atau dorongan dalam meningkatkan produktivitas pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Kepulauan Riau.
2. Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang berarti menjelaskan bahwa tingginya produktivitas kerja pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau disebabkan oleh makin besarnya motivasi kerja yang dimiliki pegawai.
3. Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang berarti menjelaskan bahwa tingginya produktivitas kerja pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau disebabkan oleh makin baiknya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau.

B. Saran

Saran yang dapat dikemukakan penulis dari hasil penelitian di atas ada beberapa hal, yaitu sebagai berikut :

1. Dalam rangka menciptakan pegawai yang mandiri, bertanggungjawab dan profesional hendaknya Pimpinan Kantor KPU Provinsi Kepulauan Riau tetap mengantisipasi hal-hal yang bisa menyebabkan menurunnya motivasi kerja para pegawai dengan memberikan pelatihan, insentif dan apresiasi bagi pegawai yang dianggap disiplin.
2. Pimpinan memberikan uraian tugas yang jelas bagi para pegawai dan pertanggungjawaban dari masing-masing tugas tersebut, dan memberikan sanksi yang tegas bagi pegawai yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.
3. Pemerintah perlu memberikan dukungan dan jaminan masa depan yang lebih pasti kepada pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau, berupa asuransi , dan jaminan lain.
4. Pemerintah perlu memberikan peningkatan kemampuan pimpinan KPU Provinsi Kepulauan Riau baik berupa peningkatan pendidikan, pelatihan maupun training sehingga

dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I Gusti Ngurah. (2005). *Manajemen Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Basu Swastha, Dh. Dan Ibnu Sukotjo, W. (1995). *Pengantar Bisnis Modern*, Yogyakarta : Liberty.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1993) , *Kamus Besar Bahasa Indonesia* , Jakarta : Balai Pustaka.
- Hadi, Sutrisno. (2010). *Analisis Regresi*, Yogyakarta : Andi offset.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE - Yogyakarta.
- Hasibuan, SP. Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Edisi Bumi Aksara.
- Iswanto, Yun. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Universitas Terbuka.
- Kusriyanto, Bambang. (1993). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : PT.Pustaka Binamen Pressindo.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Novitasari, Anita. (2008). *Hubungan Motivasi Kerja dan Displin dengan produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan*. Skripsi, Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. Semarang.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi Yogyakarta.
- Ratmawati, Dwi dan Nurri Herachwati. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Terbuka.
- Republik Indonesia. (1999). *Undang - Undang RI Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian*. Jakarta : Penerbit Asa Mandiri.
- Republik Indonesia. (2007). *Undang - Undang RI Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilu dan UU RI Nomor 23 Tahun 2003 tentang Pemilu Presiden dan Wakil Presiden*. Jakarta : Penerbit Asa Mandiri.
- Setiawan, Margono. (2005). *Pengaruh Kekuasaan Pemimpin, Pemberdayaan, Motivasi, Terhadap Komitmen dan kepuasan Kerja Dosen*. Disertase, Program Pascasarjana Universitas Brawijaya. Malang.
- Siagian, P. Sondang. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, P. Sondang. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Situmorang Syafrizal Helmi, dkk. (2010). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Medan : USU Press.
- Sujarweni Wiratna. (2007). *Belajar Mudah SPSS Untuk penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Umum*. Yogyakarta, : Ardana Media.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Uno, B.Hamzah. (2011). *Teori Motivasi dan pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.