

KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Oleh : Eva Karla dan Stevianus
Diploma III Manajemen Informatika Universitas Gunadarma

Abstract

A leader must continue to strive to instil the environment and vice versa he also needs to understand the demands and needs of the environment. Treatment and attitudes that such leaders will foster loyalty and motivation of employees to companies that eventually leads to the increase in employee produktivitas. Leadership and motivation to work has a strong connection with employee productivity. The role of leadership and motivation also shows the fact can increase employee productivity. In the process of leadership and motivation can be a variable or factor that determines whether a good or bad employee productivity. If the high leadership and motivation is good, then by itself will increase employee productivity.

Keywords: Leadership, Motivation; Productivity.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern. Adakalanya kepemimpinan seseorang pemimpin sangat menonjol / berkembang pada periode tertentu, sedangkan pada periode lain hal tersebut mulai memudar. Keberadaan pemimpin suatu organisasi sangat diperlukan untuk melaksanakan kegiatan manajemen. Disamping itu seorang pemimpin juga mempunyai tugas dan kewajiban untuk mempengaruhi anggota organisasi agar mau melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan disiplin yang tinggi dan bertanggung jawab. Dengan demikian, tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dinamakan kepemimpinan. Oleh karena itu, dapat dimengerti pendapat para ahli bahwa inti dari manajemen adalah kepemimpinan.

Menurut Veithzal Rivai (2004 : 2), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan

tujuan organisasi, memotivasi perilaku untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Kedudukan seorang pemimpin, merupakan posisi strategis yang harus mampu menjembatani antara kepentingan manajemen dalam usaha pencapaian tujuan dengan kepentingan karyawan sebagai teman kerja dalam mencapai tujuan tersebut. Untuk itu seorang pemimpin selain harus menguasai kemampuan tentang perilaku orang juga harus memahami aspek operasional kerja perusahaan. Tidak heran kalau peranan seorang pemimpin memegang posisi kunci dalam setiap perusahaan. Dalam aspek teknik, pemimpin bertanggung jawab atas realisasi fungsi teknik operasional. Dalam menangani unsur manusia, pemimpin harus berusaha bekerja sama dengan karyawan. Motivasi dan semangat kerja karyawan harus ditambahkan sehingga kegiatan kerja seluruh unit kerja akan dapat lebih produktif. Keberhasilan pemimpin tergantung pada kemampuannya dalam memahami pola kepemimpinan yang baik beserta penerapannya.

Motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai tempat dan

keadaan masing-masing orang itu. Motivasi diartikan oleh J.S. Badudu (2003 : 232), sebagai niat, dorongan, dasar untuk berbuat sesuatu. Dalam kaitan ini tentunya motivasi hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Seorang pegawai tentunya memiliki kepentingan-kepentingan dan kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhinya. Hal ini menjadi pendorong baginya untuk melaksanakan pekerjaan, dengan harapan kebutuhan dan kepentingan individunya dapat diwujudkan dan sebaliknya kegiatan yang dilakukan dapat memberikan manfaat kepada organisasi. Setiap pegawai mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut sehingga pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja itu.

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Hasibuan (2005 : 126) mengemukakan produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai berikut : "produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*).

Penurunan produktivitas kerja karyawan dilingkungan Perusahaan, tidak saja disebabkan oleh sifat dan kondisi kepemimpinan tersebut di atas, tetapi dilain pihak adalah karena pemimpin kurang produktif dalam proses pengolahan aktivitas

perusahaan, dalam arti kata pemimpin kurang memperhatikan pentingnya pembagian pekerjaan, karena tidak mustahil akibat kurang mantapnya pembagian kerja dapat menimbulkan hambatan-hambatan yang sedikit banyak akan mempengaruhi kelancaran kegiatan perusahaan bersangkutan.

PEMBAHASAN

A. Aspek Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Perusahaan

Aspek kepemimpinan yang mendukung berhasilnya usaha pemimpin dalam membina karyawannya adalah :

1. Teknik Kepemimpinan yakni metode yang digunakan seorang pemimpin.
2. Gaya Kepemimpinan yakni bagaimana seorang pemimpin berperilaku.
3. Kepribadian kepemimpinan yakni bagaimana seorang pemimpin dimata, dipikiran dan di hati anak buahnya.
4. Sikap mental kepemimpinan yakni apa yang ada dalam pikiran seorang pemimpin.

Seorang pemimpin kiranya akan memperoleh hasil terbaik apabila secara akurat mengukur, menyederhanakan dan mengorganisir pekerjaannya. Memang ada beberapa gaya kepemimpinan yang ternyata lebih berhasil dalam kebanyakan kasus. Tetapi kita semua dapat menunjukkan pemimpin-pemimpin sukses yang justru mengamalkan gaya yang "salah".

Pribadi seorang pemimpin dimata karyawannya bisa membantu atau merintanginya dalam melaksanakan teknik-teknik yang hendak digunakannya. Tetapi kepribadian selalu ada dan menentukan mutu setiap orang, sangat sulit untuk merubahnya secara cepat. Realisasi dari cara pimpinan agar bisa sampai ke arah itu merupakan bantuan besar untuk berhubungan dengan orang lain.

Pemimpin harus berusaha agar dapat meningkatkan pengaruh terhadap efektivitas kerja diperusahaan yang dipimpinnya, disamping itu juga harus mengerti bahwa penerapan kepemimpinan di kantor atau perusahaan dapat menghalangi maksud baik untuk menganalisa diri sendiri dan mengetahui bagaimana para karyawan menilai pimpinannya.

Sikap mental seorang pemimpin, memang tidak pernah bisa dinilai secara total dan akurat. Sikap mental hanyalah salah satu variable yang ikut menentukan perilaku. Teknik, gaya, kepribadian dan sikap mental seorang pemimpin, meskipun penting, semuanya berjumlah berarti disbanding dengan tindakan-tindakannya, apa yang secara nyata dikerjakan oleh seorang pemimpin untuk mencapai sasarannya merupakan yang utama dan vital. Apa yang dikerjakan bisa diukur, praktis, bisa dinilai dan lebih utama lagi, bisa dilatih. Ini akan menjadi dasar pendekatan dalam kepemimpinan dan membentuk rangka studi.

Bahwa produktivitas kegiatan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh norma kelompok dibandingkan oleh faktor intensif keuangan maupun kondisi kerja. Demikian juga perilaku pimpinan sangat mempengaruhi perilaku kerja. Jadi, agar mampu mengarahkan dan mengendalikan kelompok kerja dengan baik, seorang pemimpin harus :

1. Mampu berperilaku, bisa meneladani, penuh tanggung jawab dan tegas.
2. Bisa menanamkan norma kelompok secara jelas sebagai aturan permainan kelompok.
3. Mampu melaksanakan fungsi manajemen secara kongkrit.
4. Bisa membimbing dan mengarahkan penugasan karyawannya dalam rangka merealisasi sasaran organisasi.

Untuk itu setiap pemimpin harus memahami apa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Yang diantaranya :

1. Sampai dimana kelompok kerja bisa merealisasi sasarannya dengan efektif.
2. Sasaran bersama sebagai suatu tantangan yang akan mampu menyatukan operasional kelompok kerja.
3. Menumbuhkan status dan penerna kelompok kerja dalam kontribusinya, maka kolegalitas anggota kelompok kerja semakin kuat.

Kegiatan pemimpin pada dasarnya lebih banyak habis untuk berinteraksi dengan orang lain. Waktu mereka habis untuk berkomunikasi, mengadakan rapat atau memberikan informasi. Setiap unsur pimpinan pada hakekatnya melaksanakan kegiatan komunikasi, fungsi manajemen tradisional, jaringan kerja dan sumber daya manusia.

1. Komunikasi.

Aktivitas ini terdiri dari kegiatan tukar menukar informasi secara rutin dan memproses "Kerja Keras", perilaku komunikatif tersebut mencakup : kegiatan menjawab pertanyaan atau surat. Menerima dan menyebarkan hasil keputusan rapat. Memberikan atau menerima informasi rutin melalui surat, telepon, membaca laporan, menulis surat, memo atau laporan.

2. Manajemen Tradisional

Aktivitas ini terdiri dari : perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan. Perilaku pimpinan dalam menangani kegiatan ini mencakup kegiatan : menentukan sasaran/target unit kerja. Menentukan penugasan yang harus diselesaikan karyawan. Mengatur jadwal kerja karyawan, memberikan penugasan serta instruksi kerja secara rutin. Mengenal problema tugas dan mengatasi problema

operasional sehari-hari. Menentukan sikap apa yang harus diambil dalam menghadapi tantangan tugas.

3. Ketenaga kerjaan

Kegiatan ini sebagian besar berupa aktivitas yang terdiri dari upaya memotivasi, mendorong semangat kerja, mendisiplinkan, menghukum, menangani konflik, menentukan staf, melatih serta mengembangkan karyawan. Perilaku pimpinan yang menyangkut kegiatan ini antara lain mencakup : Mengalokasikan imbalan-imbalan karyawan secara formal; Menanyakan dan meminta masukan informasi; Memberikan umpan balik secara positif; Memberikan dukungan semangat; Mengatasi konflik antar karyawan; Meyakinkan atasan atau pihak ketiga; Mengembangkan tugas; Menganalisa prestasi karyawan; Mewawancarai calon karyawan; Mengisi lowongan tugas yang ada; Mengatur pelatihan karyawan; Memperjelas peran dan kontribusi karyawan; Bertindak sebagai motor yang baik; Mengikuti kegiatan tugas karyawan.

4. Jaringan Kerja

Kegiatan ini terdiri dari aktivitas sosialisasi, main politik dan interaksi dengan pihak luar. Perilaku pimpinan dalam merealisasi aktivitas ini mencakup :

- Kegiatan beramah tamah dengan orang lain.
- Senda gurau secara informal, mendiskusikan, berhubungan dengan pemasukan, pelanggan dan cabang dan mengikuti rapat eksternal.

Dari keempat kegiatan tersebut dapat dikenali karakteristik pimpinan yang sukses dan yang efektif. Biasanya pimpinan yang sukses melakukan kegiatan jaringan kerja dan komunikasi dengan baik. Sedangkan pimpinan yang efektif umumnya melaksanakan kegiatan komunikasi dan ketenaga kerjaan yang baik.

B. Hubungan Kepemimpinan Dengan Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan kepemimpinan merupakan faktor yang penting karena berpengaruh terhadap kegiatan bawahan dalam melakukan tugasnya. Seseorang dapat menjadi pimpinan mungkin karena atasannya, dimana keputusan atasan tersebut tidak selalu tepat. Dengan demikian adanya pimpinan yang diangkat tetapi tidak mempunyai bakat kepemimpinan, sehingga tidak mendapat dukungan dari bawahannya.

Sebaliknya orang yang mempunyai bakat kepemimpinan belum tentu dapat menjadi pemimpin. Hal ini disebabkan adanya campur tangan dari induk perusahaan dalam hal kekaryawanan. Sedang secara organisatoris Perusahaan, mempunyai wewenang untuk menentukan tentang jenjang kekaryawanan.

Jika seseorang yang diserahi tugas sebagai pimpinan tetapi tidak mempunyai bakat kepemimpinan, dapat menyebabkan kekacauan, sehingga tujuan yang ingin dicapai memerlukan pengorbanan yang sangat besar.

Tugas pimpinan ataupun manajer cukup berat, baik secara fisik maupun mental. Untuk melaksanakan tugas yang berat itu, perlu ditunjang oleh kesehatan jasmani dan rohani dan stabilitas emosi yang baik. Seorang pimpinan atau manajer perlu memiliki pengetahuan tentang hubungan dengan manusia dan harus mampu memotivasi bawahan serta perlu menciptakan komunikasi yang baik. Apalagi pada Perusahaan dengan adanya jabatan manajer yang didrop dari perusahaan induk, maka seorang manajer harus pandai bergaul, baik secara dinas maupun secara pribadi.

Pimpinan untuk tingkat manajer pada perusahaan itu lebih mementingkan loyalitas terhadap atasan. Dan kurang mementingkan

komunikasi ke bawahan. Seorang pimpinan atau manajer pada perusahaan harus memiliki wibawa agar mampu menggerakkan bawahan sesuai dengan yang diinginkan. Sebaliknya orang yang mempunyai kewibawaan dan disegani pada satuan organisasi perusahaan yang bersangkutan, belum tentu akan menjadi manajer pada perusahaan itu.

Dalam suatu perusahaan, masalah kegairahan kerja merupakan hal yang penting karena mempengaruhi hasil produksi perusahaan. Kegairahan kerja adalah semangat atau kemampuan kerja yang timbul dari dalam hati karyawan bukan karena adanya paksaan.

Bahwa peningkatan kegairahan kerja melalui pimpinan pada tingkat manajer dapat membantu efisiensi. Kegagalan-kegagalan dan keterlambatan-keterlambatan yang sering terjadi diantaranya karena kurang komunikasi dan kegairahan kerja dari para karyawan. Peningkatan kegairahan kerja nampak kurang karena adanya suatu hambatan dalam pelaksanaan promosi karyawan, untuk tingkat manajer.

Selanjutnya mengenai penghematanpun dapat diwujudkan dengan peningkatan kegairahan kerja, sebab seseorang yang mempunyai semangat dan kegairahan kerja, akan mencurahkan segala aktivitas, kemampuan dan memperhatikan terhadap tugas serta kewajiban, sebagai karyawan yang diharapkan oleh pimpinannya. Dengan demikian maka tugas dan kewajibannya dapat diselesaikan pada waktunya bahkan mungkin pula dapat membawa hasil yang memuaskan.

Disini dapat dilihat bahwa karyawan tersebut tidak perlu melakukan pekerjaan yang lama, selain dari pada itu ia juga dapat mengurangi waktu bagi pimpinannya untuk memeriksa dan mengawasi hasil pekerjaannya. Sehingga hal ini akan

merupakan penghematan biaya atau dapat melakukan pekerjaan secara efisien dan dapat diberi motivasi untuk dapat bekerja lebih giat lagi.

Dengan demikian pekerjaan dapat dilakukan oleh karyawan dalam jumlah yang sedikit, serta mendapatkan hasil yang memuaskan. Hal ini berarti merupakan efisiensi atau suatu keadaan dimana daya dan dana yang digunakan dapat digunakan secara lebih kecil dari yang direncanakan dan mendapat hasil yang lebih besar dari rencana semula.

Disamping efisiensi ini, penting juga peranan motivasi/dorongan di dalam peningkatan kegairahan kerja, misalnya gaji yang cukup untuk dapat memenuhi kebutuhan keluarganya, dapat membeli kebutuhan ekstra lainnya yang diperlukan. Selain dari itu gaji sering dipandang sebagai ukuran status sebagai sumber kehormatan.

Selain dengan menempuh cara di atas berupa gaji, maka perlu juga dikemukakan mengenai peranan serta usaha yang dapat dijalankan oleh seseorang yang berkedudukan sebagai pimpinan dalam perusahaan untuk melaksanakan motivasi. Karena motivasi adalah untuk membuat semua orang mau bergairah atau bergiat dengan serela-relanya yang didorong oleh motif tertentu.

Dalam hal ini sering dikatakan bahwa pimpinan merupakan faktor yang sangat bermanfaat, karena memang pimpinanlah yang bertanggung jawab untuk memperhatikan serta mengusahakan akan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan para bawahan.

Disini dapat dikemukakan beberapa usaha positif yang harus dilaksanakan untuk dapat meningkatkan kegairahan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Orientasi kepada karyawan lebih penting dari pada orientasi kepada pekerjaan semata-mata.
2. Supervisi yang tidak begitu ketat dan tidak terlalu tegang kepada

- bawahan, memberi peluang yang cukup kepada para karyawan untuk berinisiatif dan berkarya dalam menyelenggarakan tugasnya masing-masing.
3. Partisipasi yang luas, dan selalu waspada terhadap suatu masalah dengan tidak mengurangi peranan dari batas tanggung jawab dari pimpinan.
Maka disini orang-orang akan merasa dirinya merupakan bagian dari keseluruhan, bila ia diikuti sertakan dan diberi kesempatan untuk mengajukan pendiriannya dalam usaha bersama.
 4. Komunikasi yang terbuka terhadap semua bagian, dengan menjelaskan semua persoalan dalam perusahaan itu.
 5. Reorganisasi yang dapat menciptakan semakin besarnya suatu kepercayaan dan pengakuan terhadap hasil karya seseorang dapat dijalankan seperti dengan pujian atau dengan memberi suatu tanda penghargaan baik berupa materiil maupun immaterial.
 6. Delegasi dengan mengingat azas desentralisasi dan dekonsentrasi yaitu dengan pelimpahan wewenang secara sebagian-sebagian dan tanggung jawab kepada bawahan dengan pengawasan mutu pekerjaan, kondisi-kondisi lain serta tanggapan bahwa pemberian tanggung jawab tidak dapat dilimpahkan.
 7. Kompetisi bersahabat dengan selalu menjaga agar jangan sampai terjadi hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan.
 8. Sinkronisasi dari pada tujuan pribadi masing-masing anggota, tujuan kelompok, tujuan sosial dan tujuan perusahaan, sehingga dengan terwujudnya tujuan perusahaan itu disertai keyakinan bahwa tujuan kepuasan semua pihak karenanya akan dapat

dipenuhi dengan merata adil dan layak.

9. Cross motivasi bahwa bawahanpun wajib memberikan dorongan kepada pimpinan atau atasannya dengan cara-cara yang wajar, teman-teman setingkatpun harus memberi dorongan, ke arah terwujudnya usaha kerja sama yang paling menguntungkan. Kemudian mengenai hubungan kerja di dalam perusahaan merupakan suatu pedoman dalam mencapai tujuan dengan jalan mengadakan kerja sama antar karyawan.

Pada Perusahaan orang-orang ini dapat pula disebut para partisipan, yang dapat dibagi dalam dua golongan besar yaitu golongan pimpinan dan golongan bawahan. Kedua-duanya sangat penting sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam pelaksanaannya nampak hubungan antara bawahan dengan atasan itu hanya dapat berjalan baik terhadap bagian tertentu atau orang-orang tertentu saja.

Disini jelas bahwa cepat atau tidaknya suatu pekerjaan dapat diselesaikan, sebagian besar tergantung dari pihak bawahan yang melaksanakannya. Serta baik tidaknya pekerjaan itu dapat dilaksanakan tergantung dari besar kecilnya semangat kerja dan kegairahan kerja dari para karyawan yang melaksanakannya.

Oleh karena itu maka jelaslah bahwa hal tersebut dapat terwujud jika ada hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan dan sebaliknya, juga antara atasan dengan sesamanya, dan antara bawahan dengan bawahan dapat bekerja sama dengan baik, dan saling pengertian bahwa :

- Kedua belah pihak adalah sama-sama pegawai yang mempunyai kebutuhan dan keinginan yang sama.

- Kedua belah pihak adalah sama-sama alat dari perusahaan, dimana mereka adalah saling membutuhkan walau tugas dan jabatannya berbeda.

Hubungan kerja pada Perusahaan nampak dalam dua golongan besar yaitu hubungan kedalam dan hubungan keluar. Hubungan kedalam ini terdiri dari hubungan tegak ialah proses penyampaian tugas dari pihak pimpinan kepada bawahan dan yang lainnya. Hubungan kerja secara medatar yaitu hubungan diantara para karyawan yang setingkat dalam jenjang organisasi yang sederajat.

Dalam hubungan tegak pada pokoknya berwujud perintah, serta petunjuk dari pimpinan kepada bawahan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Perintah-perintah itu dapat diberikan secara lisan maupun secara tertulis, dan apabila perintah secara lisan dilakukan maka pimpinan mengenal langsung bawahannya. Jika proses ini berjalan dengan lancar, maka hubungan antara pimpinan dengan bawahan dapat bersifat harmonis dan akrab.

Demikian juga bila dikehendaki adanya pengamatan mengenai semua perintah yang pernah diberikan oleh pimpinan perusahaan. Perintah-perintah tertulis diberikan dalam hal yang mengenai perencanaan dan koordinasi dalam perusahaan secara keseluruhan ataupun hal yang bersifat khusus.

Hubungan mendaftar diantara karyawan perusahaan juga dapat dipelihara oleh pimpinan dengan jalan mengadakan suatu pertemuan berkala, briefing dan lain sebagainya. Jika seorang pemimpin perusahaan ingin memelihara kerja sama antara kepala bagian, maka sebaiknya ia mempunyai suatu rencana untuk rapat kerja secara teratur.

Dalam pertemuan ini dapat dibahas segala kesulitan yang dihadapi oleh masing-masing bagian. Dalam rapat

tersebut dapat pula dibahas mengenai laporan dan rencana kerja sama yang akan datang. Jika tiap kepala bagian mempunyai hubungan yang baik maka koordinasi dalam perusahaan itu dapat terjamin, karena koordinasi yang baik dapat menghindarkan pemborosan, tugas rangkap dan pertentangan wewenang.

Pimpinan yang baik akan mengusahakan untuk menyediakan satu ruangan untuk tempat pertemuan, berupa kantin. Hubungan kerja ke luar pada perusahaan yaitu dengan masyarakat.

PENUTUP

Kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan. Peran kepemimpinan dan motivasi juga menunjukkan kenyataan dapat meningkatkan produktivitas pegawai yang secara optimal, kenyataan ini telah terjawab dengan adanya kepemimpinan yang tinggi dan motivasi kerja yang baik. Dalam prosesnya kepemimpinan dan motivasi dapat menjadi variabel atau faktor yang menentukan apakah produktivitas pegawai baik atau buruk. Apabila kepemimpinan tinggi dan motivasi kerja baik, maka dengan sendirinya produktivitas pegawai akan meningkat.

Seorang pemimpin yang ideal selalu berusaha untuk menanamkan pengertian kepada lingkungannya dan sebaliknya ia pun perlu mengerti tuntutan dan kebutuhan lingkungannya itu. Ia harus secara terbuka dapat mengerti bawahannya, mengerti akan pikiran-pikiran dan keperluan-keperluan atau kebutuhan mereka, baik keperluan jasmaniah seperti perumahan, pakaian dan makanan, maupun keperluan rohaniah seperti jaminan keamanan, keinginan untuk dihargai dan lain-lain. Tingkat pengertian dari bawahan dapat pula dilihat dari pengertiannya terhadap

perintah-perintah yang dikeluarkan oleh pimpinannya.

Perlakuan dan sikap pemimpin yang seperti itu akan menumbuhkan loyalitas dan motivasi karyawan kepada perusahaan yang akhirnya bermuara kepada peningkatan produktivitas karyawan. Jika sudah demikian, perusahaan tidak lagi bekerja keras dalam pembinaan karyawannya dan tujuan / keuntungan yang telah ditargetkan bersama akan mudah tercapai.

Dalam prosesnya kepemimpinan dan motivasi dapat menjadi variabel atau faktor yang menentukan apakah produktivitas pegawai baik atau buruk. Apabila kepemimpinan tinggi dan motivasi kerja baik, maka dengan sendirinya produktivitas pegawai akan meningkat.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- As'ad Moh. (1992), *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*, Liberty, Yogyakarta.
- Badudu, J.S., (2003), *Kamus Kata-kata Serapan Asing dalam Bahasa Indonesia*, Jakarta : Kompas.
- Barnes, et. Al. M. C., (1991), *Organisasi Perusahaan, Teori dan Praktek, Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen*, Jakarta.
- _____, (2002) *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2005), *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Moekijat, (1989), *Prinsip-Prinsip Administrasi Manajemen Kepemimpinan*, Alumni, Bandung.
- Moenir, A. S. (1988), *Kepemimpinan Kerja*, Bina Aksara, Jakarta.
- Stoner James, A. F. dan R. Edward Freeman. (1992), *Manajemen, Intermedia*, Jakarta.
- Veithzal Rivai, (2004), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wiriardirdja Moeftie, (1987)., *Dimensi Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Balai Pustaka, Jakarta.