

-ISSN: 3047-352, E-ISSN: 3047-7018
JURAMA, Vol. 1, No. 4, Oktober 2024 (333-343)
©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan
Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress Cabang Banten)

¹Fitriana BR. Pasaribu, ²Diana Azwina

fitrianapasaribu1912@gmail.com¹dosen01741@unpam.ac.id²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Received ...2024 | Revised ...2024 | Accepted ...2024

*Korespondensi Penulis

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and motivation on the work productivity of PT employees. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress Banten Branch). The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 70 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The population in this study were employees of PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress Banten Branch) and the number of saturated samples was 70 respondents. Data collection methods are through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature study. The results of this research are that leadership style has a significant effect on employee work productivity with a coefficient of determination value of 40.4% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.783 > 1.995)$. Motivation has a significant effect on employee work productivity with a coefficient of determination value of 93.8% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(32.187 > 1.995)$. Leadership style and motivation simultaneously have a significant effect on employee work productivity with the regression equation $Y = 15.448 + 0.119X_1 + 0.559X_2$, the coefficient of determination value is 94.7% while the remaining 5.3% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(603.265 > 3.98)$.

Keywords: Leadership Style; Motivation; Employee Work Productivity.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress Cabang Banten). Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress Cabang Banten) dan jumlah sampel jenuh berjumlah 70 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,783 > 1,995)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 93,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(32,187 > 1,995)$. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,448 + 0,119X_1 + 0,559X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 94,7% sedangkan sisanya sebesar 5,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(603,265 > 3,98)$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Produktivitas Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang tengah berlangsung saat ini masyarakat diberbagai negara semakin terhubung melalui perdagangan, teknologi dan budaya tanpa batasan geografis. Perusahaan tidak lagi hanya bersaing di tingkat lokal tetapi harus menghadapi tantangan pasar global yang semakin kompleks. Hal ini mendorong manajemen bisnis untuk merancang startegi yang lebih dinamis dan adaptif guna menghadapi perubahan - perubahan yang cepat serta perbedaan preferensi konsumen di berbagai wilayah, kemampuan untuk berinovasi dan memahami karakteristik pasar internasional menjadi kunci sukses dalam menjaga daya saing bisnis di era global ini.

Menurut Rivai (2018) “Indonesia lebih menekankan pada pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam peningkatan kualitasnya, sehingga menjadi titik sentral bagi pembangunan nasional”. Hal ini menjadi sangat relevan dalam dunia manajemen bisnis dimana kualitas sumber daya manusia yang mumpuni merupakan aset dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, perusahaan di Indonesia di harapkan mampu menghadapi tantangan globalisasi, inovasi teknologi dan persaingan produktivitas dan efisiensi operasional sangat di pengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia untuk beradaptasi dan mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri modern. namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Betapa pun bagus tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan diterlantarkan.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang - barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik kepribadian yang muncul dalam bentuk sikap mental dan melibatkan keinginan dan upaya seseorang dalam upaya hidup. Sementara itu, dimensi organisasi menyangkut produktivitas dalam hal hubungan teknis antara input dan output. Oleh karena itu dalam perspektif ini, pertumbuhan produktivitas tidak hanya dilihat dari segi kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari segi kualitas.

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018) menyatakan bahwa “produktivitas merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan)”. Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan- tenaga) dan *system* kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Ketika produktivitas kerja karyawan meningkat hal ini tidak hanya membantu dalam pencapaian target individu tetapi juga secara langsung berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas proses kerja perusahaan. Oleh karena beberapa banyaknya faktor yang mempengaruhi, dan agar tidak terlalu melebar jauh penjelasannya, maka penulisan akan mendalaminya hanya membatasi pada dua faktor saja yaitu 1) faktor gaya kepemimpinan dan 2) motivasi.

Berdasarkan hasil data produktivitas stasion barang yang gagal kirim dan barang yang sukses kirim oleh kurir sejak tahun 2021 hingga tahun 2023.

Tabel 1. Data Target dan Realisasi Pengiriman Barang Sukses dikirim PT. Andiarta Muzizat Cabang Banten

<i>Periode</i>	<i>Paket gagal (failed)</i>	<i>Paket sukses (sukses)</i>	<i>Total Paket</i>	<i>Persentase %</i>
2021	8.000	122.000	130.000	93.8%
2022	16.000	159.000	175.000	90.8%
2023	25.000	200.000	225.000	88.9%

Sumber: Data Productivity stasion PT. Andiarta Muzizat

Dari tabel di atas dapat dilihat pada tahun 2021 ke 2022, persentase pengiriman barang sukses mengalami penurunan dari 93,8% menjadi 90,8%. Penurunan ini menunjukkan adanya penurunan keberhasilan pengiriman sebesar 3% selanjutnya dari tahun 2022 ke 2023, persentase pengiriman sukses kembali menurun dari 90,8% menjadi 88,9% dengan penurunan 1,9%. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat produktivitas kerja yang menurun dan kurang optimal. Peneliti mengasumikan

bahwa hal tersebut disebabkan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi yang berubah pada PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) Banten divisi stasiun.

Fenomena terkait penurunan capaian kinerja yang dipaparkan di atas, penulis menduga sebagai akibat dari gaya kepemimpinan yang masih belum baik dan juga motivasi kerja karyawan yang masih rendah.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu kunci posisi dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2019) "Gaya kepemimpinan ialah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi". Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, gaya kepemimpinan yang baik dapat membantu karyawan merasa dihargai dan terinspirasi untuk mencapai tujuan organisasi, sebaliknya gaya kepemimpinan yang buruk dapat menyebabkan karyawan mengalami stres atau merasa tidak dihargai. Dalam dunia kerja gaya kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku dan kinerja serta produktivitas karyawan. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh ahli di atas penulis dapat simpulkan bahwa kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola para karyawan dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yaitu motivasi, menurut Wibowo (2016) "motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi untuk saat bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan". Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan produktivitas kerjanya, produktivitas yang meningkat akan memungkinkan mereka untuk mencapai target pribadi, baik dalam bentuk pengembangan karir, penghargaan finansial maupun kepuasan kerja. Motivasi pribadi yang selaras dengan tujuan perusahaan menciptakan sinergi yang kuat, di mana karyawan merasa terdorong untuk berkontribusi secara maksimal.

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu produktivitas kerja, dan juga kekuatan yang ada dari dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya, Karena itu, orang yang bermotivasi tinggi akan berusaha sebaik mungkin untuk membuat pekerjaannya sukses mungkin, untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress Cabang Banten). Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan produktivitas kerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Gaya Kepemimpinan

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KX1-1	0,457	0,235	Valid
KX1-2	0,318	0,235	Valid
KX1-3	0,392	0,235	Valid
KX1-4	0,276	0,235	Valid
KX1-5	0,351	0,235	Valid
KX1-6	0,398	0,235	Valid
KX1-7	0,369	0,235	Valid
KX1-8	0,357	0,235	Valid
KX1-9	0,421	0,235	Valid
KX1-10	0,334	0,235	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 70 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan $df = n-2$, maka $df = 70 - 2 = 68$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0,235. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > 0,235$.

Pengujian Validitas Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Motivasi

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KX2-1	0,404	0,235	Valid
KX2-2	0,524	0,235	Valid
KX2-3	0,802	0,235	Valid
KX2-4	0,779	0,235	Valid
KX2-5	0,787	0,235	Valid
KX2-6	0,820	0,235	Valid
KX2-7	0,738	0,235	Valid
KX2-8	0,657	0,235	Valid
KX2-9	0,673	0,235	Valid
KX2-10	0,576	0,235	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel motivasi

dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $> r$ tabel, $(n-2) = 70-2 = 68$ yaitu 0,235. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Produktivitas Kerja Karyawan

<i>No Pernyataan</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
<i>KY-1</i>	<i>0,378</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-2</i>	<i>0,570</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-3</i>	<i>0,375</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-4</i>	<i>0,522</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-5</i>	<i>0,467</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-6</i>	<i>0,590</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-7</i>	<i>0,428</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-8</i>	<i>0,377</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-9</i>	<i>0,424</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-10</i>	<i>0,389</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $> r$ tabel, $(n-2) = 70-2 = 68$ yaitu 0,235. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<i>,825</i>	<i>10</i>

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,825 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Tabel 6: Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<i>,867</i>	<i>10</i>

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,867 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,877	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel produktivitas kerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,877 > 0,600$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal.

Tabel 8: Hasil Uji Normalitas

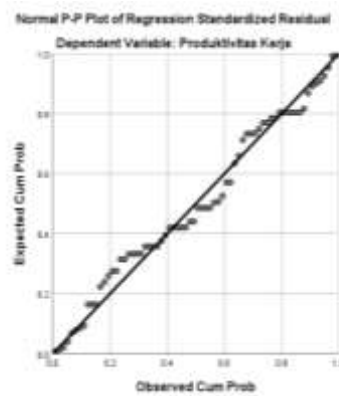
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		70
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	7,1089955
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,103
	<i>Positive</i>	,103
	<i>Negative</i>	-,086
<i>Test Statistic</i>		,103
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}

1. *Test distribution is Normal.*
2. *Calculated from data.*
3. *Lilliefors Significance Correction.*

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikannya lebih dari 0,050 atau ($0,200 > 0,050$) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:



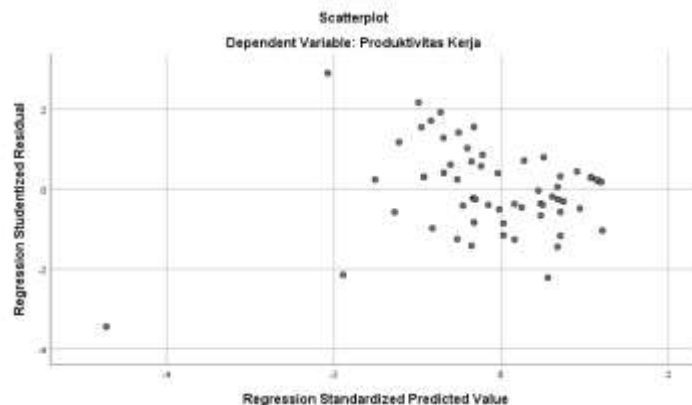
Sumber: Pengolahan Data, 2024

Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan produktivitas kerja karyawan yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2024

Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

UJI HIPOTESIS

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh)

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress Cabang Banten).

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress Cabang Banten).

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	15.103	4.532		3.332	.001
Gaya Kepemimpinan	.657	.097	.635	6.783	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,783 > 1,995)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress Cabang Banten).

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Motivasi

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress Cabang Banten).

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress Cabang Banten).

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	19.198	.831		23.096	.000
Motivasi	.601	.019	.969	32.187	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(32,187 > 1,995)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress Cabang Banten).

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel dependen nya (produktivitas kerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress Cabang Banten).

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress Cabang Banten).

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus untuk mencari nilai F tabel yaitu:

$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2$ dan $(df_2 = n - k) = 70 - 3 = 67$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} dari 67 = 3,98 dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 11: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	626.915	2	313.457	603.265	.000 ^b
	Residual	34.871	67	.520		
	Total	661.786	69			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (603,265 > 3,98) dan diperkuat dengan signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress Cabang Banten).

PEMBAHASAN

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, kedudukan pemimpin dalam perusahaan mempunyai peran penting terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan perusahaan, Perlu disadari bahwa pemimpin perusahaan bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia yang ada dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 6,783$ sedangkan $t_{tabel} = 1,995$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ammar Maulana (2020) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Jubiana Oktora (2021), gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Prihadi dhasa eka (2021) gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan

segala daya upaya untuk mencapai kepuasan Ada 3 (tiga) faktor motivasi kerja yang dapat dijadikan usaha dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu meliputi motivasi kerja, dalam pemberian Bonus , Gaji , dan Promosi , Pemberian ketiga motivasi kerja kepada semua karyawan di setiap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut secara maksimal.

Berdasarkan hasil analisis, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 32,187$ sedangkan $t_{tabel} = 1,995$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Agustina dan Dewi (2019) bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian Ni Putu Pradita Laksmiari (2019) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Serta penelitian Arief Budi Santoso dan Nur Khoirul Ramadhan (2020) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal, pemimpin harus mampu memotivasi pada karyawannya. Karena motivasi ini tidak lahir sendiri dalam diri para karyawan. Pemberian kompensasi atau bentuk penghargaan baik secara langsung maupun tidak langsung dapat memotivasi seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Penilaian yang objektif yang dilakukan oleh atasan juga mampu memotivasi karyawan agar dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($603,265 > 3,98$) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress Cabang Banten).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dimas Satriadi (2017), Cicih Ratnasih dan Suyanto Anibila (2018), Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Juga diperkuat oleh penelitian Suryani Cahyono dan Utami (2020) Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,783 > 1,995$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress Cabang Banten).
2. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($32,187 > 1,995$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress Cabang Banten).
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($603,265 > 3,98$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress Cabang Banten).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf (2020). *Manajemen dan Evaluasi Productivity level karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah (2021). *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam, G. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L.P. (2020). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sofyandi (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.