

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT YAMAHA INDONESIA MOTOR MANUFACTURING

Fahmi Kamal¹, Widi Winarso², Tutiek Yoganingsih³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi

E-mail: fahmi.fmk@bsi.ac.id¹, widi.winarso@dsn.ubharajaya.ac.id²,
tutiek.yoganingsih@dsn.ubharajaya.ac.id³

Penulis untuk Korespondensi/E-mail: fahmi.fmk@bsi.ac.id

Abstrak

Gaya Kepemimpinan yang sesuai dapat diharapkan oleh karyawan dalam membentuk mental dengan tingkat partisipasi yang tinggi dan disebut dengan motivasi. Metode penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing. Penelitian ini menggunakan sampel 72 responden. Hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,570 pengaruh antara produktivitas kerja terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi pada PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,560 dan sisanya 44% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi. Perhitungan koefisien determinasi disesuaikan (*R square*) sebesar 0,560 artinya 56% variabel produktivitas kerja (*Y*) dipengaruhi oleh motivasi dan gaya kepemimpinan sedangkan sisanya ($100\% - 56\% = 44\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil persamaan regresi dapat diketahui hubungan antara pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja hasil $Y = 2.241 + 0,440 X$. $a = 2.241$ Artinya jika $X = 0$ maka nilai produktivitas kerja sebesar 2.241 atau nilai variabel produktivitas kerja tanpa dipengaruhi gaya kepemimpinan dan motivasi. $b = 0,440$ artinya jika X naik 1 unit maka akan menaikkan gaya kepemimpinan sebesar 0,440. Koefisien regresi variabel bebas bertanda positif terhadap motivasi, ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja dengan tingkat kesalahan 5%. Dengan demikian gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh kuat terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Produktivitas Kerja.*

Abstract

*An appropriate leadership style can be expected by employees in forming a mentality with a high level of participation and is called motivation. This research method is to determine how much influence of leadership style and motivation on work productivity at PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing. This study used a sample of 72 respondents. The result of the correlation coefficient test is 0.570 the effect of work productivity on leadership style and motivation at PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing. Based on the test results the coefficient of determination is 0.560 and the remaining 44% is influenced by other factors, namely leadership style and motivation. The calculation of the adjusted determination coefficient (*R square*) of 0.560 means that 56% of the work productivity variable (*Y*) is influenced by motivation and leadership style while the rest ($100\% - 56\% = 44\%$) is influenced by other factors not examined. From the results of the regression equation, it can be seen that the relationship between the influence of leadership style and motivation on work productivity results $Y = 2.241 + 0.440 X$. $a = 2.241$ This means that if $X = 0$ then the work productivity value is 2.241 or the variable value of work productivity without being influenced by leadership style and motivation. $b = 0.440$ means that if X increases by 1 unit, it will increase the leadership style by 0.440. The independent variable regression coefficient is positive for motivation, this means that there is a significant influence between leadership style and motivation on work productivity with an error rate of 5%. Thus,*

leadership style and motivation have a strong effect on increasing work productivity.

Keywords : *Leadership Style, Motivation and Work Productivity.*

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam mengembangkan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang cakap akan sulit dalam mencapai visi dan misi organisasi. Jika seorang pemimpin ingin merubah perilaku orang lain (karyawan), maka pemimpin tersebut haruslah mengelola gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan adalah prosedur mempengaruhi pola pikir/prilaku individu atau kelompok dalam upaya untuk menghasilkan tujuan dalam kondisi tertentu. Setiap pemimpin mempunyai pola gaya kepemimpinan yang berlainan antara satu dengan yang lain. Setiap gaya kepemimpinan itu akan menjadi kunci kesuksesan seorang pimpinan.

Secara global, seorang pimpinan merupakan pihak yang menentukan arah suatu badan atau perusahaan dalam menuju puncak keberhasilan. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana usaha seorang pimpinan dalam melakukan arah kebijakan kepemimpinannya dan bagaimana pemimpin dipandang oleh karyawan yang dipimpinnya atau pihak lain yang mungkin sedang memperhatikan dari luar. Gaya kepemimpinan merupakan taktik jitu yang dilaksanakan oleh seorang pimpinan dalam mengelola para karyawannya guna menyamakan tujuan organisasi dengan para personil organisasi demi mencapai cita-cita bersama. Gaya kepemimpinan berpedoman pada tingkah laku sikap pemimpin ketika memberikan arahan, memberikan motivasi, mengayomi, dan mengkoordinir sekelompok bawahan. *Leader* yang hebat dapat memberikan inspirasi dan perubahan sosial dalam masyarakat. Pemimpin juga dapat memberi suri tauladan yang baik untuk dapat berkreasi, ahli dibidangnya dan pandai berinovasi. Gaya kepemimpinan dapat menggambarkan karakteristik dan taktik yang bagus sebagai hasil sinergi dan falsafah, keterampilan, kemampuan, sifat, sikap, yang sering dilakukan seorang pimpinan ketika memberikan contoh untuk mempengaruhi kinerja karyawan organisasi.

Sedangkan motivasi adalah sebuah masukan, keinginan atau pun kemauan yang sangat besar dari dalam diri, untuk mencapai suatu kemauan, dan suatu tujuan. Dengan adanya dorongan akan menghasilkan seseorang berupaya sekuat tenaga untuk mencapai apa yang dituju. Oleh sebab itu, semua individu sangat memerlukan

motivasi bagi individu itu sendiri. Hal ini supaya setiap orang tidak mudah frustrasi dan merasa hancur. Serta dapat cepat bangun ketika menghadapi kehancuran.

Pengertian dari istilah motivasi dapat kita asumsikan menjadi semua hal yang membuat adanya spirit atau gairah dalam diri individu untuk mencapai cita-cita. Secara etimologi, kata motivasi berasal dari bahasa Inggris, yakni "*motivation*" yang berarti "daya batin" atau "dorongan". Sehingga motivasi dapat kita asumsikan segala sesuatu yang dapat memicu atau mendorong individu untuk melaksanakan perbuatan terhadap suatu hal dengan memiliki tujuan.

Motivasi ini bisa tumbuh dari dalam diri seseorang ataupun dari orang lain. Dari adanya motivasi, individu dapat dengan gelora atau antusias ketika melakukan sesuatu hal, baik hal yang baik maupun buruk. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan membagikan dampak yang positif bagi kesehariannya. Kuatnya motivasi tersebut dapat mengganti perilakunya, untuk mencapai tujuan dan menjalankan kehidupan yang jauh lebih baik.

Produktivitas kerja adalah kesanggupan karyawan dalam melakukan produksi disesuaikan dengan input yang dipakai, seorang karyawan dapat disebut produktif jika sanggup menciptakan barang atau jasa sesuai dengan apa diinginkan dalam kurun waktu yang cepat dan tepat.

Produktivitas kerja seseorang perlu mendapat apresiasi dari organisasi/perusahaan karena produktivitas kerja akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Produktivitas dapat diartikan sebagai penggunaan sumber daya ekonomi yang dilakukan secara efektif dan membutuhkan keterangan organisator dan keahlian sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang efektif dan sangat tinggi.

Rumusan Masalah

Dari pendahuluan diatas maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi produktivitas kerja?
2. Berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja?

Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan secara ilmiah

pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing. Seperti rumusan masalah tersebut, maka penulis membuat tujuan penulisan yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan kuatnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hersey dalam (Syatiandini 2015) tingkah laku yang meliputi gerak, kata-kata dan tindakan dari seorang pemimpin yang kemudian orang anggota merasakan pengaruh dari tingkah laku tersebut merupakan arti dari gaya kepemimpinan. Sedangkan menurut Kumala, H.R & Agustina (2018) Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering ditetapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Suwatno & Priansa (2016) jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Pribadi (*personal leadership*).
Dalam jenis ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.
2. Kepemimpinan Non-Pribadi (*non-personal leadership*).
Dalam jenis ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi.
3. Kepemimpinan Otoriter (*authoritarian leadership*).
Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakkan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.

4. Kepemimpinan Kebapakan (*paternal leadership*).

Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada pimpinan untuk menyelesaikannya.

5. Kepemimpinan Demokratis (*democratic leadership*).

Dalam jenis ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala persoalan yang rumit.

6. Kepemimpinan Bakat (*indigenous leadership*).

Dalam jenis ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawannya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Sedangkan Indah D. Rahayu, (2017) berpendapat dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

Motivasi

Pengertian Motivasi

Menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (Hartatik 2014) motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan

para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut George R. Terry, (Sedarmayanti 2014) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan.

Aspek-aspek Motivasi

Menurut Anoraga (2014) berpendapat aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.
2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga 14 membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.
3. Kepercayaan diri Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.
4. Daya tahan terhadap tekanan Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.
5. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Prinsip-Prinsip Motivasi

Menurut Busro (2018) terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja karyawan, diantaranya:

1. Prinsip Partisipasi.
Dalam upaya memotivasi kerja karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi.
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan.
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan mudah memotivasi kerjanya.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang.
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan.
5. Prinsip Pemberi Perhatian.
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh karyawan, karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Faktor Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Produktivitas Kerja

Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Nasution (2016) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara mereka (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (yang jumlah tenaga kerja, modal, tanah, Energy, dll) yang

digunakan untuk menghasilkan hasil. Menurut (Butar 2015) mendefinisikan produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016) mengemukakan indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan.
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai.
Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat Kerja.
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan Diri.
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapandengan apa yang akan dihadapi. Sebab setiap kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu.
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan 31 untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dandirinya sendiri.
6. Efisiensi.
Perbandingan dengan apa yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode penelitian untuk mendapatkan data sebagai objek penulisan. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah:

Data Primer

1. Metode Wawancara.
Metode wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, guna mendapatkan data-data yang diperlukan.
2. Metode Kuesioner.
Metode kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu untuk mendapatkan jawaban secara tertulis dari beberapa karyawan yang mewakili objek penelitian, dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan (pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan alternatif jawaban yang telah disediakan).

Data Sekunder atau Studi Kepustakaan

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang ada. Data ini diperoleh dari buku-buku atau laporan-laporan terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Penulis melakukan penelitian ini selama bulan Juni – Agustus 2020 penulis menggunakan metode pengambilan secara acak (*simple random sampling*) yang dimana seluruh anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner kepada responden sebanyak 72 orang sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel jenuh atau *sampling* total sehingga semua karyawan yang ada pada PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing di jadikan sebagai responden. Penulis menggunakan skala *Likert* sebagai acuan untuk mengukur hasil responden dari kuesioner. Dari data kuesioner tersebut penulis olah menggunakan program aplikasi SPSS versi 25.

Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing yang berjumlah sebanyak 72 orang. Karakteristik responden diperoleh berdasarkan kuesioner yang penulis sebar pada PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing untuk di analisa lebih lanjut. Jumlah tersebut akan dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini.

1. Uji Validitas.

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

2. Uji Reliabilitas.

Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur.

3. Uji Koefisien Korelasi.

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat/ tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf r dimana nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Nilai r yang mendekati -1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut dan nilai r yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya hubungan antara dua variabel tersebut. Sedangkan tanda + (positif) dan - (negatif) memberikan informasi mengenai arah hubungan antara dua variabel tersebut. Jika bernilai + (positif) maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah.

4. Uji Koefisien Determinasi.

Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R).

5. Uji Persamaan Regresi.

Uji Persamaan Regresi merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil penelitian yang penulis peroleh adalah sebagai berikut:

1. Validitas Instrumen.

Dibawah ini tabel hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), produktivitas (Y) menggunakan program SPSS versi 25.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1	0,504	0,235	Valid
	X2	0,441		Valid
	X3	0,537		Valid
	X4	0,597		Valid
	X5	0,607		Valid
	X6	0,578		Valid
Motivasi (X2)	X1	0,588	0,235	Valid
	X2	0,677		Valid
	X3	0,516		Valid
	X4	0,713		Valid
	X5	0,684		Valid
	X6	0,629		Valid
	X7	0,660		Valid
	X8	0,753		Valid
	X9	0,747		Valid
	X10	0,416		Valid
Produktivitas Kerja (Y)	X1	0,808	0,235	Valid
	X2	0,671		Valid
	X3	0,746		Valid
	X4	0,639		Valid
	X5	0,743		Valid
	X6	0,619		Valid

Sumber : Data Penelitian 2020

Berdasarkan tabel diatas r uji 2 (dua) dengan N = 72 (df=n-2) df = 70 dengan taraf kesalahan 5% diperoleh 0,235%. Setelah diuji terdapat bahwa keseluruhan variabel X dan variabel Y adalah valid. Maka dapat disimpulkan oleh penulis bahwa indikator gaya kepemimpinan, motivasi dan produktivitas kerja adalah dapat digunakan untuk penelitian.

2. Realibilitas Instrumen

Tabel 2. Reliability Variabel X dan Variabel Y
Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Realibilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,487	0,40 – 0,60	Reliabel
Motivasi	0,818	0,80 – 1,00	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,789	0,60 – 0,80	Reliabel

Sumber : Data Penelitian 2020

Berdasarkan tabel diatas nilai alpha cronbach's 0,40 – 0,60, 0,60 – 0,80, 0,80 – 1,00 berarti reliabel. Dari hasil yang didapatkan pada variabel X1 adalah 0,487, variabel X2 0,818, dan variabel Y 0,789 maka hasilnya adalah reliabel artinya penelitian ini dapat dilanjutkan.

Uji Koefisien Korelasi

Uji signifikansi korelasi digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing. Perhitungan koefisien korelasi menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 3. Uji Koefisien Korelasi

		Gaya Kepemimpinan	Motivasi	Produktivitas Kerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.658**	.570**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	72	72	72
Motivasi	Pearson Correlation	.658**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	72	72	72
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.570**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	72	72	72

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Penelitian 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,570 atau 57% dapat diartikan bahwa hubungan produktivitas kerja dengan gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang cukup baik dan searah karena bernilai positif.

Uji Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing maka dapat menggunakan uji koefisien determinasi.

Perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 25, sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.560	.548	1.704

Sumber : Data Penelitian 2020

Berdasarkan tabel diatas, untuk mencari nilai koefisien korelasi determinasi menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 KD &= (r)^2 \times 100\% \\
 &= (0,749)^2 \times 100\% \\
 &= (0,560) \text{ atau } 56\%
 \end{aligned}$$

Tabel diatas menunjukkan koefisien determinasi yang disesuaikan (*R square*) adalah sebesar 0,560 artinya 56% variabel produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh motivasi dan gaya kepemimpinan sedangkan sisanya (100% - 56% = 44%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Persamaan Regresi

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi menggunakan SPSS versi 25, sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Persamaan Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.241	2.562		.874	.385
gaya kepemimpinan	.157	.114	.146	1.381	.172
Motivasi	.440	.072	.644	6.078	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Data Penelitian 2020

$$Y = 2.241 + 0,440 X$$

- a = 2.241 artinya jika $X = 0$ maka nilai produktivitas kerja sebesar 2.241 atau nilai variabel produktivitas kerja tanpa dipengaruhi gaya kepemimpinan dan motivasi.
- b = 0,440 artinya jika X naik 1 unit maka akan menaikkan gaya kepemimpinan sebesar 0,440. Koefisien regresi variabel bebas bertanda positif terhadap motivasi ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja dengan tingkat kesalahan 5%.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,570 pengaruh antara produktivitas kerja terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi pada PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing ditunjukkan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,560 dan sisanya 44% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi. Nilai tersebut berada dalam kategori cukup yang berarti memiliki hubungan yang cukup dan positif.
2. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi yang disesuaikan (R^2), adalah sebesar 0,560 artinya 56% variabel produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh motivasi dan gaya kepemimpinan sedangkan sisanya (100% - 56% = 44%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
3. Dari hasil persamaan regresi dapat diketahui hubungan antara pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja hasil $Y = 2.241 + 0,440 X$. a = 2.241 Artinya jika $X = 0$ maka nilai produktivitas kerja sebesar 2.241 atau nilai variabel produktivitas kerja tanpa dipengaruhi gaya kepemimpinan dan motivasi. b = 0,440 artinya jika X naik 1 unit maka akan menaikkan gaya kepemimpinan sebesar 0,440. Koefisien regresi variabel bebas bertanda positif terhadap motivasi ini berarti

terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja dengan tingkat kesalahan 5%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran antara lain:

1. Sebaiknya pimpinan PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing memberikan contoh suri tauladan yang baik bagi para karyawan, sehingga karyawan lebih semangat dalam bekerja dan mempunyai motivasi yang tinggi sehingga produktivitas kerja akan semakin meningkat.
2. Sebaiknya pimpinan PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing selalu memperhatikan karyawannya dengan memberikan perhatian yang lebih sehingga karyawan akan merasa dekat dengan pimpinan, dan jika karyawan merasa ada kendala dalam pekerjaan karyawan akan cepat melaporkannya kepada pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2014. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, Dr. Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media.
- Butar, L. F. 2015. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. medan: Universitas HKBP Nommensen.
- Hartatik, indah puji. 2014. Praktis Mengembangkan Sdm. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah D.Rahayu. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja." Jurnal Administrasi Bisnis.
- Kumala, H.R & Agustina, T. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor."
- Nasution, A..2016. " Effect of Leadership Styles, Organizational Climate and Ethos of Work on Employee Productivity." International Journal of Business and Management.
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. BANDUNG: PT Refika aditama.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada media

Group.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Syatiandini, Tia. 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Khatulistiwa Jatinagor.”