

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT Sinar Herba Radix, Cikupa, Kabupaten Tangerang

Rizky Setya Budi Santosa *, Nur Azis, Ibnu Adham

Universitas Tangerang Raya, Tangerang, Indonesia

Sejarah Artikel:

Diterima September 2025

Disetujui Oktober 2025
Dipublikasi November 2025

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan,
Motivasi, Produktivitas
Karyawan

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan memastikan gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Sinar Herba Radix, Cikupa Kabupaten Tangerang. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif dengan sampel 53 orang, serta alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 26.0. (a) Temuan penelitian menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dan gaya kepemimpinan tidak berkorelasi secara signifikan. Hal ini dapat dijelaskan oleh persamaan regresi $t_2 > t_{tabel} = 1,980 < 2,008$. Dari data tersebut memberikan penjelasan mengapa produktivitas karyawan (Y) tidak terpengaruh oleh gaya kepemimpinan (X1) secara parsial. (b) Adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dapat dijelaskan oleh persamaan regresi $t_2 > t_{tabel} = 5,257 < 2,008$. Dari data tersebut dapat dijelaskan bahwa secara parsial motivasi (X2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y). (c) Adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dapat dijelaskan oleh persamaan regresi $F_{hitung} > F_{tabel} = 24,713 > 3,183$. Maka, H_0 ditolak. Jadi, kesimpulannya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan signifikansi uji F dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka, H_0 ditolak.

Abstract: The purpose of this study is to determine and ensure that leadership style and motivation influence employee productivity at PT Sinar Herba Radix, Cikupa, Tangerang Regency. The analysis method used in this study is a quantitative analysis method with a sample of 53 people, where in this study the research is in the form of calculations with numbers from the survey and the analysis tool used in this study is SPSS version 26.0. (a) The research findings show that employee productivity and leadership style are not significantly correlated. This can be explained by the regression equation $t_2 > t_{table} = 1.980 < 2.008$. From these data provides an explanation why employee productivity (Y) is not partially affected by leadership style (X1). (b) There is a significant influence between motivation on employee productivity. This can be explained by the regression equation $t_2 > t_{table} = 5.257 < 2.008$. From these data it can be explained that motivation (X2) partially influences employee productivity (Y). (c) There is a significant influence between leadership style and motivation on employee productivity. This can be explained by the regression equation $F_{count} > F_{table} = 24.713 > 3.183$. Therefore, H_0 is rejected. So, the conclusion is that leadership style and motivation together or simultaneously have an influence on employee productivity. Based on the significance of the F test with a significance level of less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). So, H_0 is rejected.

*e-mail: rizkysetya95@gmail.com

PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan adalah faktor utama dalam menentukan keberhasilan di suatu perusahaan. Pada era persaingan di dunia bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus memastikan bahwa sumber daya manusia yang perusahaan miliki dapat bekerja secara efektif dan efisien. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap produktivitas karyawan antara lain ialah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Pergantian manajemen dan direksi yang terlalu sering di PT Sinar Herba Radix, Cikupa, Kabupaten Tangerang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan. Karena dengan sosok pemimpin baru, perlu adanya adaptasi antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Selain itu, motivasi juga teridentifikasi sebagai faktor penting dalam menentukan produktivitas karyawan, di mana kurangnya penghargaan serta kekhawatiran karyawan terhadap jenjang karier dapat menurunkan semangat kerja karyawan sehingga penurunan produktivitas karyawan dapat terjadi.

Faktor yang pertama adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sendiri merupakan suatu pendekatan yang digunakan seorang pimpinan dalam mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Seperti yang dikemukakan oleh (Pranogyo & Prasetyo, 2023), "gaya kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menyampaikan dampak konstruktif pada orang lain atau kemampuan bekerjasama untuk mencapai tujuan yang direncanakan".

Faktor kedua yaitu motivasi. Motivasi adalah dorongan dari pihak internal atau eksternal yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dengan tujuan untuk mencapai kebutuhan atau tujuan yang diinginkan. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik pasti akan selalu loyal terhadap perusahaan nya dimanapun mereka berada. Seperti yang dikemukakan oleh (Ramiaji, 2024), "motivasi adalah pemberian dorongan yang menciptakan semangat kerja, mendorong kinerja karyawan, dan membantu mereka mengatasi kondisi sulit".

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang masalah di atas, Maka Rizky Setya Budi Santosa tertarik mengambil penelitian yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT Sinar Herba Radix, Cikupa, Kabupaten Tangerang**".

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Karyawan

Sesuai (Sinaga, 2024) menyatakan bahwa, "produktivitas kerja adalah mengukur kualitas dan kuantitas dalam satuan tertentu untuk mencapai hasil secara efektif". Sesuai pendapat Foster yang dikutip oleh (Nevira, Putri, & Triana, 2023) bahwa, "Perusahaan yang melakukan R&D dan pelatihan ulang memiliki produktivitas 55% lebih tinggi dibandingkan yang tidak". Indikator produktivitas sangat penting bagi perusahaan di dalam membantu mengukur dan mengevaluasi pencapaian kerja yang di inginkan. Sesuai pendapat Foster didalam penelitian (Nevira, Putri, & Triana, 2023) mengidentifikasi sejumlah indikator-indikator produktivitas karyawan, antara lain ialah:

- Efisiensi
- Kuantitas Kerja
- Kualitas Kerja
- Jangka Waktu *Out Put*
- Kerja Sama
- Pengalaman Kerja
- Disiplin Kerja
- Motivasi Kerja
- Kesehatan dan Keselamatan Kerja
- Teknologi
- Lingkungan Kerja
- Fleksibilitas Jam Kerja

Gaya Kepemimpinan

Sesuai pendapat (Wulandari & Ratnawati, 2021) mendefinisikan bahwa, “gaya Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain di dalam dan di luar organisasi untuk mencapai arus yang diinginkan dalam situasi atau kondisi tertentu”. Di dalam penelitian (Wulandari & Ratnawati, 2021) ada beberapa indikator yang dalam gaya kepemimpinan, antara lain ialah:

- Kemampuan Mengambil Keputusan
- Kemampuan Memotivasi
- Kemampuan Komunikasi
- Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- Kemampuan Mengendalikan Emosi

Motivasi

Sesuai yang dikemukakan oleh (Ramiaji, 2024) menekankan bahwa, “motivasi adalah pemberian dorongan yang menciptakan semangat kerja, mendorong kinerja karyawan, dan membantu mereka mengatasi kondisi sulit”. Serta penjelasan Sari & martha (2022) yang dikutip oleh (Andriyani, 2024) bahwa, “motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri”. Ada beberapa indikator terkait motivasi kerja, antara lain ialah:

- Fisiologis atau Kebutuhan Fisik
- Keamanan
- Sosial
- Penghargaan
- Aktualisasi Diri

Hasil dari penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan dan perbandingan di dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Vigor Rizqy Setiawan (2017) Pengaruh Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dengan hasil motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Hasil uji regresi ditemukan bahwa motivasi kerja (0,000) dan gaya kepemimpinan (0,049) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (0,000).
2. Chairyza (2018) Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan, dengan hasil produktivitas karyawan sedikit banyak dipengaruhi secara negatif oleh gaya kepemimpinan. Menurut temuan uji-t, yang secara substansial lebih tinggi daripada signifikansi yang ditetapkan ($0,193 > 0,05$) dan lebih kecil daripada tabel-t ($1,322 < 2,018$), tidak ada dampak yang jelas dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Temuan uji-t, yang lebih tinggi daripada tabel-t ($2,620 > 2,018$) dan secara substansial lebih tinggi daripada signifikansi yang ditetapkan ($0,012 < 0,05$), menunjukkan dampak yang cukup besar dari faktor insentif kerja terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, dengan koefisien determinasi sebesar 9,5%, faktor motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan secara bersamaan.
3. Kunto Atmojo dan Atang Sudrajat (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Yamaha Electronics Indonesia, dengan hasil gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Penelitian ini menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,088 dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,036 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) di PT Yamaha Motor Electronics Indonesia.
4. E.Rahia, Eduard, dan Merin Mayang (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan di PT Arthawenasakti Gemilang Tangerang, dengan hasil gaya kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil uji t diperoleh sebesar 0,000 (Sig 0,000 < 0,05) H0 ditolak dan H1 diterima, Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil uji t diperoleh sebesar 0,000 (Sig 0,000 < 0,05) H1 diterima dan H0 ditolak, Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Nilai R Square

- diperoleh sebesar 0,350 menunjukkan bahwa 35% pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi produktivitas kerja, untuk sisanya 65% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.
5. Deni Rahmadinata (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi PT Intikemas Putra Makmur Di Jatiuwung, dengan hasil gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Penelitian ini menghasilkan Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil uji t diperoleh sebesar 0,000 (Sig 0,000 < 0,05) H0 ditolak dan H1 diterima. Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Hasil uji t diperoleh sebesar 0,001 (Sig 0,001 < 0,05) H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dimana dalam penelitiannya berupa perhitungan dengan angka dari survei dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel yang berjumlah 53 orang, sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan di PT Sinar Herba Radix. Penelitian ini menganalisis terkait Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Sinar Herba Radix, Cikupa, Kabupaten Tangerang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel dibawah ini menampilkan hasil dari uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap pernyataan yang diajukan untuk masing-masing variabel, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, produktivitas karyawan.

Table 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	R-Hitung	R-Tabel (df=n-2) (53-2=51)	Keterangan
X1.1	0,487	0,271	VALID
X1.2	0,526	0,271	VALID
X1.3	0,392	0,271	VALID
X1.4	0,622	0,271	VALID
X1.5	0,403	0,271	VALID
X1.6	0,679	0,271	VALID
X1.7	0,367	0,271	VALID
X1.8	0,485	0,271	VALID
X1.9	0,356	0,271	VALID
X1.10	0,473	0,271	VALID

Table 2. Hasil Uji Validitas Motivasi

Motivasi	R-Hitung	R-Tabel (df=n-2) (53-2=51)	Keterangan
X2.1	0,462	0,271	VALID
X2.2	0,648	0,271	VALID
X2.3	0,495	0,271	VALID
X2.4	0,410	0,271	VALID
X2.5	0,464	0,271	VALID
X2.6	0,480	0,271	VALID
X2.7	0,419	0,271	VALID
X2.8	0,433	0,271	VALID
X2.9	0,446	0,271	VALID
X2.10	0,626	0,271	VALID

Table 3. Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan

Produktivitas Karyawan	R-Hitung	R-Tabel (df=n-2) (53-2=51)	Keterangan
Y.1	0,615	0,271	VALID
Y.2	0,385	0,271	VALID
Y.3	0,518	0,271	VALID
Y.4	0,420	0,271	VALID
Y.5	0,545	0,271	VALID
Y.6	0,636	0,271	VALID
Y.7	0,385	0,271	VALID
Y.8	0,356	0,271	VALID
Y.9	0,635	0,271	VALID
Y.10	0,361	0,271	VALID
Y.11	0,552	0,271	VALID
Y.12	0,692	0,271	VALID

Berdasarkan tabulasi di atas didapatkan hasil yang menjelaskan bahwa dari 32 jenis pernyataan yang sudah diberikan kepada total 53 responden dengan nilai Corrected Item-Total Correlation, yaitu (rtabel > 0,271) yang berarti valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari tiap variabel yang diajukan kepada responden di dalam penelitian ini mampu mengukur apa yang diinginkan oleh responden.

Table 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Cut Off	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,633	10	0,60	VALID
Motivasi (X2)	0,638	10	0,60	VALID
Produktivitas Karyawan (Y)	0,711	12	0,60	VALID

Dihat dari data tabel di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha atas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,633 variabel Motivasi (X2) sebesar 0,638 dan variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,711. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner di semua variabel ini reliabel, karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

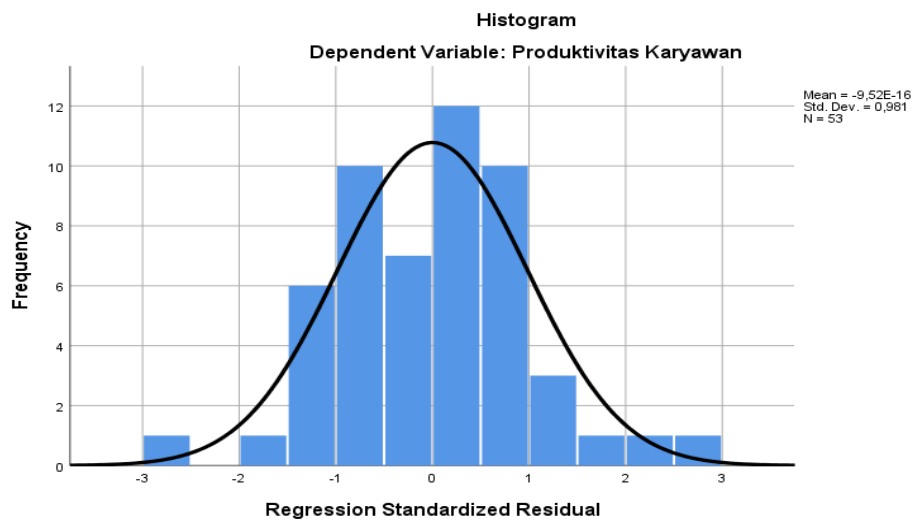
Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksud untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Rumus Kolmogorov-Smirnov. Sebagai berikut:

Table 5. Hasil Uji Normalitas

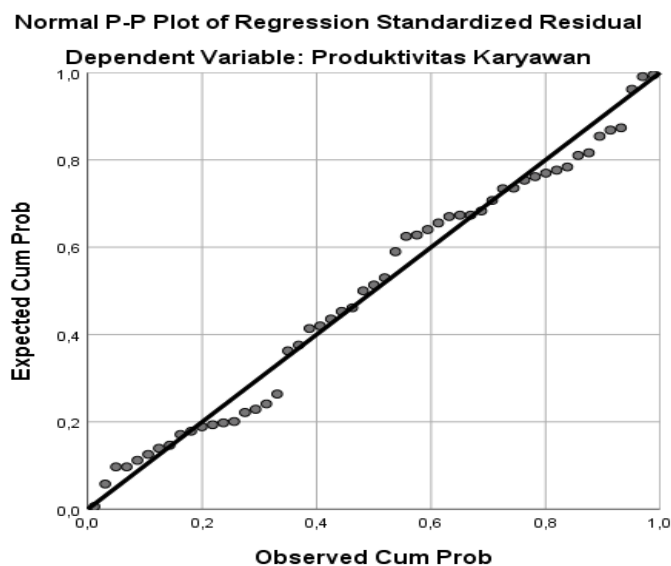
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,93647014
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,084
	Negative	-,080
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Dilihat berdasarkan tabel di atas hasil uji normalitas dapat dilihat dari tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Dilihat dari gambar histogram di atas data pada penelitian ini dikatakan normal karena data menyebar serta data berpusat di tengah dan tidak cenderung kekanan atau ke kiri.



Gambar 2. Diagram Pencar Uji Normalitas

Dilihat dari ilustrasi grafik di atas terlihat bahwa titik-titik berada disekitar atau mengikuti garis diagonal dan tidak ada titik-titik yang tersebar jauh dari garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh data tersebut berdistribusi secara normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menguji data dalam mendeteksi ada tidak nya gejala multikolinearitas atau data berkesinambungan pada model regresi antara variabel *independent*. Uji multikolinearitas dapat periksa dari data *variance Inflation factor* atau biasa disebut VIF, Jika nilai VIF kurang dari (< 10) dan nilai *tolerance* lebih dari ($> 0,1$) Maka, dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Table 6. Hasil Uji Multikolinearitas

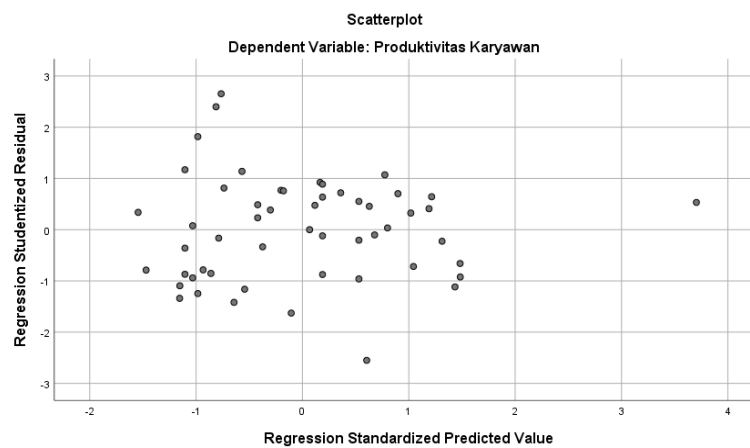
Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	Gaya Kepemimpinan	,818	1,222
	Motivasi	,818	1,222

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Dilihat dari data di atas bahwa nilai VIF sebesar $1,22 < 10,00$ dan nilai tolerance sebesar $0,818 > 0,1$. Maka, data yang diajukan terhindar atau bebas dari gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik plot seperti prediksi variabel terkait yaitu ZPRED dengan residual SRESID



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Dilihat dari hasil uji Scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola garis, lingkaran, kerucut, dan bentuk lainnya. Sehingga, dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut tidak ada masalah dengan heterokedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear berganda

Analisis ini ialah pengembangan dari regresi linier sederhana analisis ini sama seperti perantara yang bisa dipakai untuk meramal permintaan pada masa depan berdasarkan data masa lalu. Kegunaan dari analisis ini yaitu melihat pengaruh satu ataupun lebih variabel bebas pada satu variabel terkait.

Table 7. Hasil Uji Regresi Liner Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	10,754	5,072			2,120	,039
1	Gaya Kepemimpinan	,286	,144	,220	1,980	,053
	Motivasi	,669	,127	,583	5,257	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Dilihat dari tabel di atas, hasil perhitungan dari setiap variabel bebas dengan tingkat signifikansi masing-masing. Sehingga, persamaan regresi berganda yang menunjukkan hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 10,754 + 0,286 X1 + 0,669 X2 + \epsilon$$

Dimana :

- Y = Variabel Dependent (Produktivitas karyawan)
- X1 = Variabel Independent (Gaya Kepemimpinan)
- X2 = Variabel Independent (Motivasi)
- ϵ = Sum Square Error.

Hasil persamaan regresi di atas menjelaskan antara lain sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta sebesar 10,754 menjelaskan bahwa, jika variabel gaya kepemimpinan dan motivasi dianggap memiliki pengaruh atau ada pengaruh, maka nilai produktivitas karyawan sebesar 10,754.
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan = 0,286 yang mengandung pengertian, jika variabel bebas nilai lainnya tetap maka setiap penambahan 1% gaya kepemimpinan, maka nilai pada koefisien regresi produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,286.
3. Nilai koefisien regresi motivasi = 0,669 yang mengandung pengertian, jika variabel bebas nilai lainnya tetap maka setiap penambahan 1% motivasi, maka nilai pada koefisien regresi produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,669.

Hasil Uji-T (Parsial)

Menurut Ghazali, n.d. dalam Andriyani (2024) uji parsial (t-test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap pengaruh dependen. Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada variabel terkait yaitu Komunikasi (X1), motivasi kerja (X2), terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), untuk mengetahui nilai (t-test). Pengujian parsial dijelaskan dengan melakukan uji-t yang dimana hasilnya disajikan dalam bentuk tabulasi dibawah ini :

Table 8. Hasil Uji-T (Parsial)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1	(Constant)	10,754	5,072		2,120	,039

Gaya Kepemimpinan	,286	,144	,220	1,980	,053
Motivasi	,669	,127	,583	5,257	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Dilihat dari tabel di atas, diperoleh nilai thitung untuk $t_1 = 1,980$ dan $t_2 = 5,257$. Untuk menentukan nilai ttabel adalah derajat kebebasannya. Sebagai berikut :

$n = 53$ (responden)

$k = 2$ (variabel independent)

Derajat bebas (df) = $n - k = 53 - 2 = 51$

Tingkat signifikansi (α) = 0,05

$r = 0,271$

Rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,2706\sqrt{53-2}}{\sqrt{1-0,2706^2}} = \frac{(0,2706)(7,1414)}{\sqrt{1-0,0734}} = \frac{1,936}{\sqrt{0,9266}} = \frac{1,936}{0,9626} = 2,008$$

Nilai t-tabel (dua sisi, df = 51) = $\pm 2,008$

Jadi, nilai ttabel diperoleh sebesar 2,008 dengan tingkat signifikansi = 5%, maka nilai t-tabel yang telah diperoleh untuk menentukan hasil sebagai berikut :

- $t_1 < t\text{-tabel} = 1,980 < 2,008$. Maka, secara partial X1 (gaya kepemimpinan) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y (produktivitas karyawan).
- $t_2 < t\text{-tabel} = 5,257 > 2,008$. Maka, secara partial variabel Dependent Y (produktivitas karyawan) dipengaruhi oleh variabel Independent X2 (motivasi).

Hasil Uji-F (Simultan)

"Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh ke dua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji F atau yang biasa disebut dengan analysis of varian (ANOVA)", (Sugiyono dalam (Andriyani, 2024))

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika $\text{Sig } F < \alpha$ (0.05) maka model regresi signifikan sehingga dapat digunakan, artinya hipotesis diterima.
- Jika $\text{Sig } F \geq \alpha$ (0.05) maka model regresi tidak signifikan sehingga tidak dapat digunakan, artinya hipotesis tolak.

Table 9. Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	796,520	2	398,260	24,713	,000b
	Residual	805,781	50	16,116		

Total	1602,302	52
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan		
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan		

Dilihat dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F-hitung = 24,713. Untuk menentukan F-tabel dengan cara berikut ini :

n = 53 (responden)

k = 2 (variabel independent)

Hitung Derajat bebas (df1) = k = 2

Hitung Derajat bebas (df2) = n - k = 53 - 2 = 51

Tingkat signifikansi (α) = 0,05

Cari F-tabel pada tabel frekuensi dengan data $\alpha = 0,05$, df1 = 2, df2 = 51

Didapatkan nilai F-tabel dengan nilai 3,179

Jadi, dapat diketahui bahwa nilai F-hitung > F-tabel dengan nilai $24,713 > 3,179$. Maka, dengan demikian H_0 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Apabila di lihat berdasarkan signifikansi pada uji-F yang menunjukkan bahwa nilai kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka, dengan demikian juga H_0 ditolak. Karena dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 merupakan suatu ukuran yang penting di dalam regresi, dikarenakan dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang sudah terestimasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dan variabel terikat (dependent) Y dapat diterangkan oleh variabel bebas (Independent) X. Jika, nilai koefisien determinasi sama dengan 0 maka, variasi dari Y tidak akan diterangkan oleh X sama sekali. Sementara itu jika, $R^2 = 1$ maka, variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Nilai koefisien determinasi ditampilkan pada tabel di bawah ini :

Table 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Model Summary			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	,705 ^a	,497	,477	4,014
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan				

Dilihat dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada R (Multiple Correlation Coefficient) bahwa nilai $R = 0,705 > 0$
Berikut interpretasi hubungan nilai R :

- > (0,00 - 0,19 = Sangat lemah)
 - > (0,20 - 0,39 = Lemah)
 - > (0,40 - 0,59 = Sedang)
 - > (0,60 - 0,79 = Kuat)
 - > (0,80 - 1,00 = Sangat Kuat)
2. Dapat dikatakan bahwa korelasi antara variabel dependent (Produktivitas Karyawan) dan variabel independent (Gaya kepemimpinan dan Motivasi) adalah kuat dan positif.
 3. Dilihat dari tabel di atas bahwa besarnya angka koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,497. Dari angka tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 49,7% seluruh variabel bebas (independent) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan, sisanya ($100\% - 49,7\% = 50,3\%$) dipengaruhi variabel lain di luar model regresi ini. Dari data tersebut menjelaskan bahwa ada variabel lain di luar gaya kepemimpinan dan motivasi.
 4. Dilihat dari data Adjusted R Square pada tabel di atas di dapat nilai 0,477 selisih tidak terlalu jauh dari nilai R Square yaitu 0,497. Selisih $0,497 - 0,477 = 0,02$ atau 2% yang dapat dijelaskan bahwa nilai $0,02 < 0,05$ yang artinya stabil dan model tidak mengalami overfitting yang menandakan bahwa variabel-variabel bebas atau independent memang relevan dan tidak dipaksakan masuk dalam model.
 5. Dilihat dari nilai Standard Error of the Estimate = 4,014 yang menunjukkan bahwa perkiraan rata-rata kesalahan dari prediksi terhadap nilai aktual produktivitas karyawan berkisar ± 4 poin dari data aktualnya. Data aktual dapat dilihat dari data deskriptif produktivitas karyawan yang berkisar 34 - 60. Karena selisihnya ± 4 poin jadi bisa dikatakan akurasi model cukup baik dan akurat. Bisa diartikan semakin kecil angka nya semakin baik dan akurat data nya.

Pembahasan

Setelah dilakukan proses analisis terhadap uji data penelitian, akan dilakukan pembahasan lebih lanjut dalam memperjelas hipotesis dan mendapatkan jawaban atas rumusan masalah penelitian, dibawah ini jawaban terhadap rumusan masalah antara lain ialah :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan

Sesuai analisis data dari hasil pengujian SPSS V26.0 didapatkan hasil pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan. Dapat dilihat dari hasil uji-t pada variabel gaya kepemimpinan dengan nilai signifikansi $t_1 > t_{tabel} = 1,980 < 2,008$. Dari data tersebut dapat dijelaskan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y).

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan

Sesuai analisis data dari hasil pengujian SPSS V26.0 didapatkan hasil pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan. Dapat dilihat dari uji-t pada variabel motivasi dengan nilai signifikansi $t_2 > t_{tabel} = 5,257 < 2,008$. Dari data tersebut dapat dijelaskan bahwa secara parsial motivasi (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan

Sesuai analisis data dari hasil pengujian SPSS V26.0 didapatkan hasil pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. Dapat dilihat dari uji-F pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi dengan nilai signifikansi regresi nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 24,713 > 3,183$ atau dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan dari hasil penelitian kedua variabel tersebut yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi sangat mempengaruhi produktivitas karyawan, besarnya angka koefisien determinasi (R^2) adalah 0,497. Yang artinya 49,7% seluruh variabel bebas (independent) yaitu gaya kepemimpinan serta motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan sisanya ($100\% - 49,7\% = 50,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi penelitian ini.

KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Maka, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini antara lain ialah :

1. Tidak adanya pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y), hal ini dapat dijelaskan oleh persamaan regresi $t_1 > t_{tabel} = 1,980 < 2,008$.
2. Adanya pengaruh secara parsial antara motivasi (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y), hal ini dapat dijelaskan oleh persamaan regresi $t_2 > t_{tabel} = 5,257 < 2,008$.
3. Adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap produktivitas karyawan, hal ini dapat dijelaskan oleh persamaan regresi $F_{hitung} > F_{tabel} = 24,713 > 3,179$. Maka, dengan demikian H_0 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Apabila di lihat berdasarkan signifikansi pada uji-F yang menunjukkan bahwa nilai kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka, dengan demikian juga H_0 ditolak. Karena dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, D. I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Derma Beauty Indonesia. *Manajemen*. Kabupaten Tangerang: Universitas Tangerang Raya.
- Nevira, L., Putri, T., & Triana, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 51-69. Diambil kembali dari <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i1.48>
- Pranogyo, A. B., & Prasetyo, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Indomaret Rest Area Setopan Sentul KM35. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(2), 172-182. Diambil kembali dari <https://repository.stiegici.ac.id>
- Ramiaji, J. N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 403-410. Diambil kembali dari <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jjem/article/view/2311/2100>
- Sinaga, D. S. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu. Maret 2024, Universitas Medan Area, 1-80. Diambil kembali dari <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/24352>
- Wulandari, T., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 123-135. Retrieved from https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/25973?utm_source