

**PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
DI PT TUNTEX GARMENT INDONESIA**

Popong Suryani¹, Yoyok Cahyono², Berliana Dita Utami³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Perdana Indonesia

²Universitas Pramita Indonesia

Corresponding email : yoyok.unpri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di PT Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif, dengan mengumpulkan data primer dan data sekunder. Dalam metode pengumpulan data menggunakan penelitian lapangan berupa observasi, wawancara dan kuesioner serta penelitian kepustakaan. PT Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang dengan jumlah karyawan bagian produksi berjumlah 771 orang dan 189 orang diantaranya merupakan populasi yang sesuai dengan kriteria responden yang ditetapkan, dengan metode *non probability sampling* dan rumus slovin dengan tingkat *error* 10% didapat sampel penelitian sebanyak 65 orang. Instrumen penelitian kemudian diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisa menggunakan uji korelasi parsial, analisis regresi berganda, koefisien determinasi serta uji hipotesis berupa uji t (parsial) dan uji f (simultan). Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi menunjukkan pengaruh variabel motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 23,4%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang.

Kata Kunci : Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Kerja

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia saat ini masih menjadi pusat perhatian bagi suatu perusahaan untuk bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan kondisi perekonomian yang mengalami kemajuan signifikan. Untuk dapat bertahan, perusahaan dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya. Keunggulan yang dimiliki perusahaan berasal dari faktor produksi perusahaan yaitu material, mesin, sumber daya manusia, modal dan lain-lain. Diantara beberapa faktor tersebut, sumber daya manusia memerlukan pengelolaan secara khusus.

Di tengah era globalisasi saat ini dengan diiringi pesatnya kecanggihan teknologi, peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak bisa diabaikan. SDM merupakan sumber keunggulan daya saing perusahaan. Hal tersebut digambarkan sebagai kemampuan SDM yang dapat membantu perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif dengan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia. SDM juga merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan, hal ini dikarenakan SDM merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor produksi lainnya (non manusia) merupakan faktor produksi dependen. Dikatakan independen karena manusia mempunyai

pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola SDM yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan dan kemajuan perusahaan.

Sebagai salah satu faktor produksi, manusia menjadi asset yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (*kbbi.web.id*) motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014: 297) mengemukakan bahwa motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Motivasi pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan perusahaan. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Selain itu, untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam perusahaan, adanya seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen tentulah sangat dibutuhkan. Karena dengan adanya kemampuan yang dimiliki pemimpin tersebut dapat mempengaruhi dan menggerakkan yang lain untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan. Peranan pimpinan dalam setiap perusahaan sekecil apapun tingkat kepemimpinannya, sangatlah dominan dalam mengembangkan produktivitas perusahaan tersebut. Disamping itu figure pemimpin dalam perusahaan menjadi media penghubung antara pemilik perusahaan dengan para karyawan.

Paul Hersey dan Keneth Blanchard dalam Wirawan (2013: 359) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seseorang menunjukkan ketika mencoba untuk mempengaruhi kegiatan orang lain seperti yang dirasakan oleh orang-orang lain. Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pada dasarnya pemimpin dalam perusahaan bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja karyawan, maka diharapkan produktivitasnya akan meningkat. Dalam hal ini dapat diasumsikan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Menurut Mila Badriyah (2017: 183), “Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan”. Dalam perusahaan produktivitas kerja yang optimal merupakan aspek penting dalam perusahaan. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan dikutip dalam Mila Badriyah (2017: 183), “Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan atau biaya untuk mewujudkan hasil tersebut (input)”. Berdasarkan penjelasan diatas dapat diasumsikan jika pemberian perhatian lebih pada aspek motivasi dan gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Jika dilihat dari kedua aspek produktivitas kerja yang ada, kualitas dan kuantitas di PT. Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang khususnya pada bagian produksi juga menjadi hal penting di mana disetiap periodenya berusaha untuk lebih ditingkatkan. Salah satu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia inilah yang menjadi titik kekuatan bagi perusahaan.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang adalah ditemukannya beragam metode motivasi dan gaya kepemimpinannya. Akibatnya tingkat produktivitas, mental dan sikap yang dimiliki karyawan yang beragam pula. Kurang maksimalnya produktivitas dari karyawan di PT. Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang ,

adalah rendahnya motivasi untuk meningkatkan produktivitas yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan, mereka tidak secara mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Permasalahan-permasalahan tersebut membuktikan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja yang antara lain dipengaruhi oleh pemberian motivasi dan gaya kepemimpinan yang ada.

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas penulis adalah:

- a. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang ?
- b. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang ?
- c. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang ?

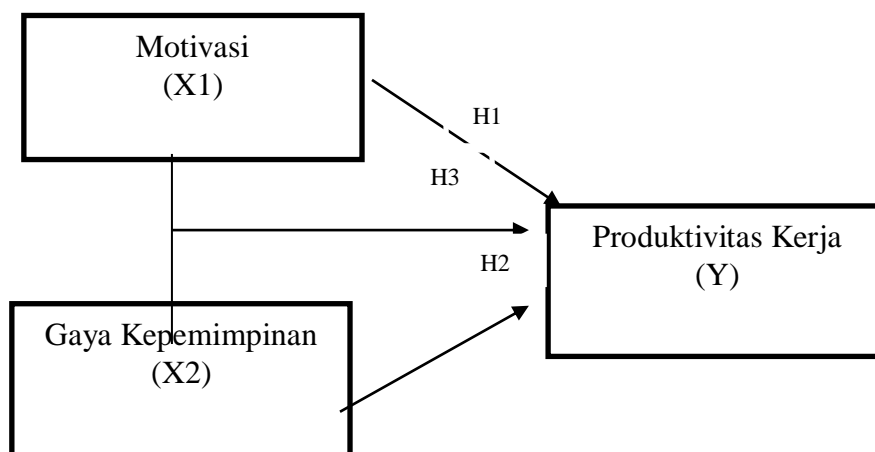
Sebuah tujuan penelitian dapat diperoleh setelah penelitian selesai dilakukan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang .
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang

Kerangka pemikiran merupakan narasi (uraian) atau pernyataan (proposisi) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan. Kerangka berfikir disajikan untuk melihat keterkaitan dan hubungan antara variable bebas (motivasi dan gaya kepemimpinan) terhadap variable terikat (produktivitas kerja). Sehingga ditarik suatu kesimpulan pengertian tentang variabel tersebut sebagaimana tertulis dalam kerangka berfikir. Berikut ini adalah gambaran kerangka berfikir variabel penelitian :

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir



HIPOTESIS

Hipotesis adalah sesuatu yang dianggap benar untuk alasan atau pengutaraan pendapat (teori, proposisi, dan sebagainya) meskipun kebenarannya masih harus dibuktikan (<https://kbbi.web.id/hipotesis>). Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H_0 : tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang .

H_a : terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang .

2. Hipotesis 2

H_0 : tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang .

H_a : terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang .

3. Hipotesis 3

H_0 : tidak terdapat pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang

H_a : terdapat pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang .

II. METODOLOGI PENELITIAN**1. Jenis Penelitian**

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, data yang diperoleh melalui penelitian adalah data empiris atau teramati yang mempunyai kriteria valid. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2016:2) menyebutkan bahwa “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016:8) “Metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Arikunto (2014:3) “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian”. Dalam metode deskriptif ini, tujuan yang hendak dicapai adalah menggambarkan atau mendeskripsikan fakta-fakta atau membuat kesimpulan atas fenomena yang diselidiki.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif.

1) Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2016:6) “Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagian, gambar dan foto”. Gambaran umum obyek penelitian ini meliputi : Sejarah singkat berdirinya, letak geografis obyek, visi dan misi, struktur organisasi dan keadaan karyawan.

2) Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2016:7) “Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam penelitian ini, hal yang dibutuhkan sebagai data kuantitatif adalah jumlah karyawan, dan hasil angket.

b. Sumber Data

1) Data Primer

Merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari subyek yang berhubungan dengan penelitian. Sugiyono (2016:137) menyebutkan bahwa “Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan data primer diperoleh dari kuesioner yang dilakukan. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari hasil observasi dan data hasil pengisian kuesioner oleh karyawan bagian produksi di PT. Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1.

2) Data Sekunder

Sugiyono (2016:137) menyebutkan bahwa “Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”, misalnya melalui orang lain atau dokumen. Data penunjang penelitian didapat dari dokumen-dokumen, perusahaan yang berkaitan dengan penelitian tersebut.

3. Populasi

Sugiyono (2016 :80) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan pernyataan diatas, populasi bukan hanya meliputi orang melainkan juga dari obyek dan benda-benda alam lainnya. Tujuan diadakannya populasi bukan jumlah yang ada pada obyek yang dipelajari tetapi agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan proses heterogen terhadap data produksi yang ada, lalu didapat populasi sebanyak 189 orang yang sesuai dengan kriteria responden yaitu karyawan yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

Kriteria responden yang dijadikan populasi adalah

- a. Merupakan karyawan tetap pada perusahaan tersebut
- b. Merupakan karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA

4. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian”. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu obyek. Bila populasi besar, penelitian tidak mungkin mengambil semua penelitian missal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel yang diambil dari populasi itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Metode pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Dalam Sugiyono (2016: 84) *non-probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi dipilih menjadi sampel. Peneliti menggunakan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016: 85) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan.

Adapun dalam menentukan jumlah minimum anggota sampel, penulis menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana:

n : Ukuran sample

N : Ukuran populasi

E : Error level (tingkat kesalahan) Catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01 , 5% atau 0,05 , 10% atau 0,1. Dapat dipilih oleh peneliti)

Yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini, dengan tingkat kesalahan yang dikehendaki sebesar 10%, maka jumlah sampel yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{189}{1 + 189 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{189}{2.89}$$

$$n = 65,4$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 65 responden.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Hasil r hitung $>$ r table (0,244) = valid

Hasil r hitung $<$ r table (0,244) = tidak valid

Tabel 4.22

Hasil Uji Validitas Motivasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi1	16.68	3.941	.422	.558
Motivasi2	16.80	3.662	.387	.577
Motivasi3	16.62	3.803	.559	.499
Motivasi4	16.51	4.566	.320	.607
Motivasi5	16.78	3.828	.292	.636

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23.2019

Dengan memperhatikan tabel 4.22 di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan pada variabel Motivasi (X1) dari pernyataan Motivasi1 sampai Motivasi5 adalah Valid, karena masing-masing pernyataan diatas memiliki hasil perhitungan diatas 0,244 ($n=65$ dan $\alpha = 0,05$, maka r tabel = 0,244) sebagaimana tergambar pada *Corrected Item-Total Correlation* sehingga dapat dilakukan uji selanjutnya.

Tabel 4.23

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GayaKepemimpinan1	29.94	10.902	.613	.856
GayaKepemimpinan2	29.92	11.635	.629	.851
GayaKepemimpinan3	29.92	11.916	.652	.849
GayaKepemimpinan4	29.98	11.172	.635	.851
GayaKepemimpinan5	29.85	12.538	.557	.859
GayaKepemimpinan6	29.86	11.434	.718	.842
GayaKepemimpinan7	30.00	11.031	.699	.843
GayaKepemimpinan8	29.92	12.822	.511	.863

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23.2019

Dengan memperhatikan tabel 4.23 di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dari pernyataan GayaKepemimpinan1 sampai GayaKepemimpinan8 adalah Valid, karena masing-masing pernyataan diatas memiliki hasil perhitungan diatas 0,244 ($n=65$ dan $\alpha = 0,05$, maka r tabel = 0,244) sebagaimana tergambar pada *Corrected Item-Total Correlation* sehingga dapat dilakukan uji selanjutnya.

Tabel 4.24

Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ProduktivitasKerja 1	12.77	2.618	.654	.740
ProduktivitasKerja 2	12.78	3.047	.530	.798
ProduktivitasKerja 3	12.77	3.212	.578	.779
ProduktivitasKerja 4	12.86	2.496	.739	.693

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23.2019

Dengan memperhatikan tabel 4.24 di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja (Y) dari pernyataan ProduktivitasKerja1 sampai ProduktivitasKerja4 adalah Valid, karena masing-masing pernyataan diatas memiliki hasil perhitungan diatas 0,244 ($n=65$ dan $\alpha = 0,05$, maka r tabel = 0,244) sebagaimana tergambar pada *Corrected Item-Total Correlation* sehingga dapat dilakukan uji selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

1) Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Tabel 4.25

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.630	5

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23.2019

Dengan melihat tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X1) adalah Reliabel, karena memiliki nilai alpha 0,630 lebih besar dari *Croanbach's Alpha* $> 0,60$.

2) Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Tabel 4.26

Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	8

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23.2019

Dengan melihat tabel 4.26 diatas dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) adalah Reliabel, karena memiliki nilai alpha 0,868 lebih besar dari *Croanbach's Alpha* $> 0,60$.

3) Reliabilitas Variabel Produktivitas (Y)

Tabel 4.27

Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	4

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23.2019

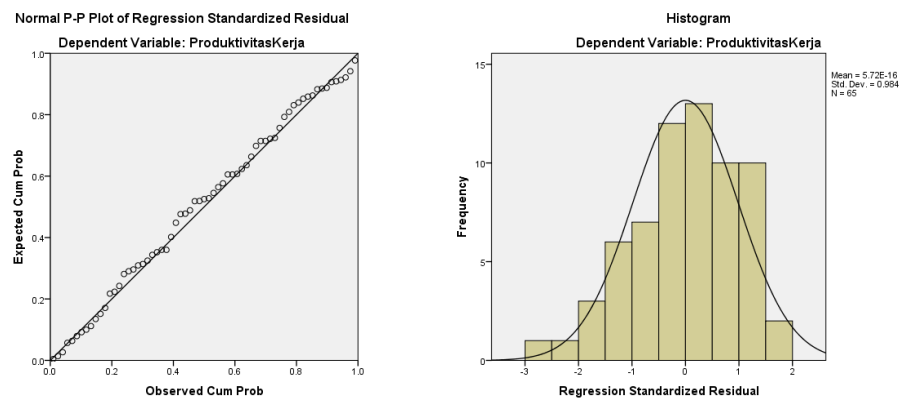
Dengan melihat tabel 4.27 diatas dapat diketahui bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah Reliabel, karena memiliki nilai alpha 0,805 lebih besar dari *Croanbach's Alpha* > 0,60.

2. Uji Normalitas

Gambar 4.7

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23.2019



Berdasarkan 4.5 Hasil Uji Normalitas di atas terlihat bahwa data telah menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian yang akan dimasukkan dalam model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 4.28

Model Summary Motivasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 ^a	.258	.234	1.907

a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23.2019

Pada bagian ini ditampilkan

1. Nilai R = 0,507
2. Koefisien Determinasi R² (R Square) = 0,258.
3. Adjusted R Square = 0,234

Nilai Adjusted R Square = 0,234 persentase yang menyumbang pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja. Adjusted R Square = 0,234 mengandung pengertian bahwa 23,4% sumbangan motivasi dan gaya

kepemimpinan terhadap produktivitas kerja sedangkan sisanya sebesar 76,6% dipengaruhi oleh faktor lain (100% - 23,4%).

4. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.29

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.608	2.487		2.255	.028
Motivasi	.241	.111	.263	2.163	.034
GayaKepemimpinan	.188	.068	.334	2.748	.008

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23.2019

Dari data di atas, dapat disimpulkan dengan rumus regresi linear berganda, maka akan dihasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,608 + 0,241X_1 + 0,188X_2$$

- Nilai konstan sebesar 5,608 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai variabel motivasi (X₁) dan variabel gaya kepemimpinan (X₂) maka nilai variabel produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 5,608.
- Koefisien regresi variabel motivasi (X₁) adalah sebesar 0,241 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pada variabel motivasi (X₁) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,241. Hal ini berarti jika variabel motivasi (X₁) meningkat 1 satuan maka variabel produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,241.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X₂) adalah sebesar 0,188 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pada variabel gaya kepemimpinan (X₂) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,188. Hal ini berarti jika variabel gaya kepemimpinan (X₂) meningkat 1 satuan maka variabel produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,188.

5. Uji Hipotesis

- Uji t (parsial)

Tabel 4.30

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.608	2.487		2.255	.028
Motivasi	.241	.111	.263	2.163	.034
GayaKepemimpinan	.188	.068	.334	2.748	.008

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23.2019

Nilai $t_{hitung} = 2,163$ dan sig (p) = 0,034. Dimana $p = 0,034 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi terdapat pengaruh signifikan dari motivasi terhadap produktivitas kerja

di PT Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang dengan nilai Beta pada *Standardized Coefficients* 0,263 atau sama dengan 26,3%.

Nilai $t_{hitung} = 2,748$ dan sig (p) = 0,08. Dimana $p = 0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang dengan nilai Beta pada *Standardized Coefficients* 0,334 atau sama dengan 33,4%.

b. Uji F (Simultan)

Tabel 4.31

Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.220	2	39.110	10.751	.000 ^b
	Residual	225.534	62	3.638		
	Total	303.754	64			

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

b. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan, Motivasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23.2019

Nilai $F_{hitung} = 10,751$ dan nilai sig (p) = 0,000 < 0,05 H_0 : ditolak dan H_a : diterima. Jadi terdapat pengaruh signifikan dari motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT. Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang dengan nilai *Adjusted R Square* pada *Model Summary* 0,234 atau sama dengan 23,4%.

IV. KESIMPULAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT. Tuntex Garment Indonesia, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Dari hasil analisis data penelitian, diperoleh nilai hubungan antara variabel motivasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,409 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis antara variabel motivasi (X1) terhadap variabel produktivitas (Y) yang berarti bahwa variabel motivasi (X1) memiliki hubungan sedang terhadap variabel produktivitas (Y). Untuk besarnya nilai pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah 26,3% yang dihasilkan dari uji t. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{tabel} 1,998$ dan $t_{hitung} 2,163$ dimana $t_{tabel} < t_{hitung}$, H_a diterima dan H_0 ditolak, atau variabel motivasi (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).
- Dari hasil analisis data penelitian, diperoleh nilai hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,449 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis antara variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel produktivitas (Y) memiliki hubungan sedang terhadap variabel produktivitas (Y). Untuk besarnya nilai pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah 33,4% yang dihasilkan dari uji t. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{tabel} 1,998$ dan $t_{hitung} 2,748$ dimana $t_{tabel} < t_{hitung}$, H_a diterima dan H_0 ditolak, atau variabel gaya kepemimpinan (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).
- Dari hasil analisis data penelitian, besarnya nilai pengaruh secara simultan variabel motivasi (X1) dan variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah 23,4% yang tertera dalam nilai *Adjusted R Square* pada tabel *model summary*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{\text{tabel}} 2,753$ dan $F_{\text{hitung}} 10,751$ dimana $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, atau variabel motivasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

2. Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah:

- a. Kepada pimpinan PT Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang hendaknya memberikan semangat penuh, dan motivasi kepada terlebih dalam hal mengapresiasi karyawan yang telah mencapai atau bahkan melebihi hasil target produksi serta melibatkan persepsi karyawan dalam proses peningkatkan produktivitas serta merespon segala bentuk saran dan kritik karyawan terhadap perusahaan.
- b. Kepada pimpinan PT Tuntex Garment Indonesia Cikupa 1 Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang untuk tetap menjaga dan mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta memberikan rasa tanggung jawab penuh atas proses dan hasil pekerjaan karyawan.
- c. Kepada para peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa, diharapkan dapat mengkaji lebih dalam setiap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga didapat hasil penelitian yang lebih sempurna.

V. DAFTAR PUSTAKA

- 1) Arifin, Syamsul. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- 2) Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Cetakan Ke-15*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- 3) Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung :CV Pustaka Setia
- 4) Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- 5) Damodar N. Gujarati and Dawn C. Porter. 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat
- 6) Danang Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- 7) Dessler, Gary. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta Barat: PT Indeks
- 8) Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- 9) Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi ke- 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- 10) Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- 11) Purwanto, A. (2020). Design of Food Product Using Quality Function Deployment in Food Industry. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 1-16.
<https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i1.20>

- 12) Prayuda, R. Z. (2020). Continuous Improvement Through Kaizen In An Automotive Industry. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 37-42. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i1.24>
- 13) Rorimpanday, Lidya. 2013. *Gaya Kepemimpinan Transformasional, transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4: 2233-2244.
- 14) Setia Bakti, C. (2020). Analysis of 6004-2RSL SKF Bearing Inventory By Economic Order Quantity (EOQ) Method in Spart Part Division. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 17-27. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i1.19>
- 15) Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- 16) Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN
- 17) Setia Bakti, C., & Kartika, H. (2020). Analysis of Ice Cream Product Quality Control With Six Sigma Method. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 63-69. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i1.29>
- 18) Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- 19) Suparyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Publisher
- 20) Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok: Holistica Lombok
- 21) Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia Cetakan ke-9*. Jakarta: Kencana
- 22) Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- 23) Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen Edisi 1*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- 24) Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ke-6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- 25) Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- 26) Yuniarsih, Tjuju dan Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- 27) Zammer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar dan Muhammad Amir. 2014. *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*. *International Journal of Academic Research in Accounting, Fianance and Management Sciences Vol. 4*.