



## Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Jaya Makmur Tangerang

Ibnu Ulinuha<sup>1)</sup>; Sri Astuti<sup>2)</sup> dan Sugiyanto<sup>3)</sup>

Universitas Pamulang, Indonesia

E-mail : <sup>1)</sup>[ibnu.ulinnuha03@gmail.com](mailto:ibnu.ulinnuha03@gmail.com); <sup>2)</sup>[sriastuti19770424@gmail.com](mailto:sriastuti19770424@gmail.com); <sup>3)</sup>[dosen00495@unpam.ac.id](mailto:dosen00495@unpam.ac.id)

### Abstract

This study aims to determine whether there is an effect of leadership on employee productivity partially at PT. Kekal Jaya Makmur. To find out whether there is an effect of motivation on employee productivity partially at PT. Kekal Jaya Makmur. To find out whether there is an effect of Leadership and Motivation on Employee Productivity simultaneously at PT. Kekal Jaya Makmur Descriptive Quantitative research method. The population in this study were employees at PT. Kekal Jaya Makmur, totaling 73 people. Based on the results of the t-test research, the value of t-count > t-table or (3.873 > 1.99394) is also strengthened by the value of Sig. < 0.05 or (0.000 < 0.05). Thus, H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>1</sub> is accepted, this shows that partially the Leadership variable has a significant influence on Employee Productivity at PT. Kekal Jaya Makmur in Tangerang Regency. Based on the test results in the table above, the value of t count > t table or (4,000 > 1.99394) is also strengthened by the value of Sig. < 0.05 or (0.000 < 0.05). Thus, H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>2</sub> is accepted, this shows that partially the Motivation variable has a significant influence on Productivity. The value of Fcount > Ftable or (12,843 > 3,13), this is also reinforced by value < Sig. 0.05 or (0.000 < 0.05). Thus, H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>3</sub> is accepted, this shows that simultaneously the Leadership and Motivation variables have a significant influence on Employee Productivity at PT. Jaya Makmur Tangerang.

**Keywords:** Leadership, Motivation and Productivity

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial pada PT. Kekal Jaya Makmur. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial pada PT. Kekal Jaya Makmur. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan secara simultan di PT. Kekal Jaya Makmur Deskriptif Metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kekal Jaya Makmur, berjumlah 73 orang. Berdasarkan hasil penelitian uji t, nilai t hitung > t tabel atau (3,873 > 1,99394) juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Kekal Jaya Makmur di Kabupaten Tangerang. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai t hitung > t tabel atau (4,000 > 1,99394) juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas. Nilai Fhitung > Ftabel atau (12,843 > 3,13), hal ini juga diperkuat dengan nilai < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Jaya Makmur Tangerang.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Motivasi dan Produktivitas

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu perangkat utama atas lancarnya jalannya perusahaan, baik perusahaan swasta maupun pemerintah agar manusia sebagai faktor tenaga kerja dapat tumbuh dan berkembang dengan baik, semangat dalam melakukan aktifitas tenaga kerja maka sangat penting memberikan perhatian kepada karyawan, sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan produktifitasnya meningkat dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena karyawan menjadi perantara, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan, dan pada praktiknya aktivitas karyawan tidak terlepas dari peran kepemimpinan dan motivasi dalam pengorganisasiannya, hal tersebut menjadi berkaitan erat dengan perencanaan baik jangka pendek maupun jangka panjang pada perusahaan, perhatian pemimpin dan motivasi kerja menjadi salah satu pendorong bagi kemajuan produktivitas karyawan.

Di dalam suatu perusahaan atau organisasi baik yang bersifat formal atau informal, membutuhkan seorang pimpinan yang memiliki kemampuan dalam memberikan motivasi atau penyemangat kepada para bawahannya untuk bekerja dengan penuh gairah dan kerja keras. Dalam suatu perusahaan poros utama yang sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan adalah seorang pemimpin. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan dorongan yang positif kepada bawahannya untuk mengerjakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab guna mencapai produktivitas perusahaan. Dalam suatu perusahaan, pemimpin harus dapat memberikan kepercayaan kepada bawahannya yaitu dengan pendelegasian tugas yang bertujuan untuk meningkatkan kematangan bawahannya. Karena itu, pemimpin harus bisa bersikap fleksibel dip perusahaan.

Kepemimpinan menjadi salah satu penentu berjalannya perencanaan yang telah dirancang dan dibuat oleh perusahaan, pemimpin harus mampu mengarahkan dan mempengaruhi karyawan agar dapat memberikan peningkatan produktivitas secara maksimal terhadap perusahaan, jika produktivitas kerja masih dinilai kurang baik atau kurang maksimal, maka sangat mungkin hal tersebut dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi yang berjalan kurang baik dari pimpinan terhadap karyawan atau sebaliknya.

Kepemimpinan dan kepengikutan merupakan dua hal yang berbeda, namun kedua hal tersebut sama-sama penting dalam suatu perusahaan, Kepengikutan atau followership berarti seseorang yang menjadi pengikut. Kepengikutan atau followership dapat didefinisikan sebagai kesediaan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama, memperlihatkan kemampuan bekerjasama dalam kelompok dan membangun suasana saling mendukung dalam kelompok. Bahkan ada yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kepengikutan. Istilah ini ada kalanya diberi makna luas, bahwa pemimpin yang baik dihasilkan dari pengikut yang baik, manusia disini tidak dapat dipersepsikan sebagai robot, melainkan mereka adalah manusia biasa yang memiliki perasaan, kebutuhan dan harapan. Tanpa pemahaman dari aspek-aspek manusiawi yang dipimpin, kepemimpinan akan gagal.

Sikap dalam kepemimpinan tersebut berpotensi dapat memelihara sikap mental dan watak mereka untuk semakin menyadari atau memahami terhadap tugas dan tanggung jawab didalam pekerjaannya. Adapun segala usaha perusahaan di dalam melakukan tindakan dari seorang pimpinan pada akhirnya akan bermuara pada tercapainya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Demikian pula yang terjadi pada PT Jaya Makmur Tangerang, dimana masih terlihat kurangnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan, sehingga pada gilirannya akan menurunkan tingkat produktivitas karyawan.

Selain kepemimpinan, Motivasi merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh PT Jaya Makmur Tangerang, supaya karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif sehingga karyawan dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Ernest J. Mc Cormick (Mangkunegara,2013:94) mengemukakan "Motivasi kerja dapat di definisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang

berhubungan dengan lingkungan kerja”. Hasibuan (1999 dalam Sutrisno, 2017: 25) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Kemudian menurut Anwar Mangkunegara (2015:93) menuliskan bahwa motivasi dapat juga dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Motivasi dapat menentukan perilaku seseorang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dalam motivasi. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Demikian pula penilaian motivasi juga sangat penting dilakukan mengingat motivasi dapat mendorong seseorang dapat dengan senang hati melakukan pekerjaannya dengan baik.

Berikut ini kondisi riil hasil penilaian yang dilakukan karyawan dari tingkat manajemen sampai dengan staf bawah PT Jaya Makmur Tangerang 2020 berdasar pada data diperoleh informasi bahwa pemimpin kurang memiliki kedekatan kepada karyawan yang dipimpinya dan juga kurang intens dalam memberikan motivasi kepada karyawannya bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja karyawan yang rendah juga terjadi karena dilihat kedekatan antar karyawan juga rendah sehingga lingkungan kerja yang terbentuk kurang kondusif.

Pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda - beda tingkatannya. Demikian juga pada karyawan PT Jaya Makmur Tangerang, masing - masing karyawan memiliki motivasi dan produktivitas yang berbeda dalam bekerja. Dalam rangka memaksimalkan produktivitas kerja, maka pimpinan memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik. Fenomena yang ada, selama ini meskipun motivasi kerap kali diberikan, ternyata belum cukup efektif untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya.

Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya.

## KAJIAN LITERATUR

Manajemen merupakan proses untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen bisa sebagai suatu kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis, juga sebagai suatu kreatifitas pribadi yang disertai suatu keterampilan. Manajemen adalah suatu rangkaian aktifitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, financial, fisik dan informasi) dengan maksud dan tujuan dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:1) mendefinisikan bahwa: “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Atholillah (2010:9), manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni ataupun ilmu. Dikatakan proses karena manajemen terdapat beberapa tahapan untuk mencapai tujuan. Yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat untuk seorang manager dalam mencapai tujuan. Dimana penerapan dan penggunaannya tergantung pada masing-masing manajer yang sebagian besar dipengaruhi kondisi dan pembawaan manajer.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Marwansyah (2016:3). Manajemen adalah organisasi yang efektif harus mampu menemukan, mendayagunakan, memepertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan.

Menurut Stoner yang dikutip T. Hani Handoko (2011:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan pengertian manajemen adalah suatu seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumberdaya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia disebut manajemen sumber daya manusia pada umumnya, kegiatan-kegiatan sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerja kegiatan-kegiatan itu terdiri atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerja. Sedangkan dari sisi pekerjaan, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas pengadaan tenaga kerja, pelatihan, pengembangan, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Fahmi (2016:1) manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut Bangun (2015:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses, perencanaan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:2) berpendapat bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2015:2) berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasi, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2016) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. Menyatakan bahwa "Kepemimpinan merupakan inti manajemen, karena kepemimpinan adalah motor penggerak dari sumber daya manusia dan sumber daya lainnya."

Menurut George R. Terry (2016) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. Menyatakan bahwa : "Leadership is activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives" Kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Veithzal dan Basri (2016:837) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Samsudin (2015:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan yang telah ditetapkan.

Sutrisno dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" (2016:102) menyatakan bahwa: "Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Definisi lain menurut Burhanuddin Yusuf (2016) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja. Sependapat dengan hal tersebut Whitmore dalam (Sedarmayanti, 2011) memberikan definisi bahwa productivity is a measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the

use resources to the a mounth of resources employed. Disisi lain Nawawi dalam (Marwansyah, 2016) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber daya yang digunakan sebagai masukan. Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dan input yaitu kemampuan seseorang dengan menggunakan SDM yang ada untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017:2) yang dimaksud dengan metode penelitian adalah Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah deskriptif kuantitatif, metode dekriptif menurut Sugiyono (2015:21) adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisa suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas, sedangkan menurut Menurut Nazir (2015:65) adalah suatu metode untuk meneliti status kelompok manusia. Suatu objek serta kondisi dan sistem pemikiran pada masa sekarang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Jaya Makmur Tangerang yang berjumlah 73 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) baik secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,269	4,790		4,440	,000
	Kepemimpinan	,460	,162	,309	2,844	,006
	Motivasi	,271	,090	,325	2,999	,004

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linier berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 21,269 + 0,460 X1 + 0,271 X2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 21,269 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) tidak dipertimbangkan maka Produktivitas Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 21,269 point.
2. Nilai Kepemimpinan (X1) 0,460 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,460 point.
3. Nilai Motivasi (X2) 0,271 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,271 point.

### Uji Koefisien Korelasi (r)

Uji koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

		Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,518 <sup>a</sup>	,268	,248	2,495	

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil analisis koefisien korelasi (r) pada tabel di atas, diperoleh nilai R Koefisien korelasi sebesar 0,518 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya variabel Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai tingkat hubungan yang Sedang terhadap Produktivitas Karyawan.

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan.

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,518 <sup>a</sup>	,268	,248	2,495

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,265 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan sebesar 26,5% sedangkan sisanya sebesar (100 – 26,5%) = 73,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yaitu sebagai berikut:

a. Jika nilai t hitung < t tabel: berarti H01 diterima dan Ha1 ditolak

b. Jika nilai t hitung > t tabel: berarti H01 ditolak dan Ha1 diterima

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel atau p value < Sig.0,05. Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	25,769	4,798		5,370	,000
	Kepemimpinan	,622	,161	,418	3,873	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,873 > 1,99394) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Jaya Makmur Tangerang.

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Motivasi (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	32,005	3,093		10,348	,000
	Motivasi	,357	,089	,429	4,000	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $4,000 > 1,99394$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig.  $<$   $0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Jaya Makmur Tangerang.

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% ( $0,05$ ) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai F hitung  $<$  F tabel: berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Jika nilai F hitung  $>$  F tabel: berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Untuk menentukan besarnya Ftabel dicari dengan ketentuan  $df = (n-k-1)$ , maka diperoleh ( $73-2-1$ ) =  $70$ , jadi Ftabel =  $3,13$ . Kriteria dikatakan signifikan jika nilai F hitung  $>$  F tabel atau  $p$  value  $<$  Sig. $0,05$ .

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159,925	2	79,963	12,843	,000 <sup>b</sup>
	Residual	435,828	70	6,226		
	Total	595,753	72			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai Fhitung  $>$  Ftabel atau ( $12,843 > 3,13$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $p$  value  $<$  Sig.  $0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan dan Motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Jaya Makmur Tangerang.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 25,769 + 0,622 X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Nilai konstanta sebesar  $25,769$  diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) sebesar  $25,769$  point. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar  $0,622$  diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) sebesar  $0,622$  point. Berdasarkan hasil penelitian uji  $t$  diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $3,873 > 1,99394$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig.  $<$   $0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Jaya Makmur Tangerang.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 32,005 + 0,357 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Nilai konstanta sebesar  $32,005$  diartikan bahwa jika variabel Motivasi ( $X_2$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) sebesar  $32,005$  point. Nilai koefisien regresi didiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,357$  diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) sebesar  $0,357$  point. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $4,000 > 1,99394$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig.  $<$   $0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Jaya Makmur Tangerang.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linier berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 21,269 + 0,460 X_1 + 0,271 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Nilai konstanta sebesar 21,269 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) hanya akan bernilai sebesar 21,269 point. Nilai Kepemimpinan ( $X_1$ ) 0,460 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,460 point. Nilai Motivasi ( $X_2$ ) 0,271 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,271 point. nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $12,843 > 3,13$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $p$  value  $< Sig.$  0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan dan Motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Jaya Makmur Tangerang.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis pertama diperoleh menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Jaya Makmur Tangerang.

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Jaya Makmur Tangerang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan dan Motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Jaya Makmur Tangerang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aji, Rizqon Halal Syah, Sumber daya manusia Disertasi akademik, Jakarta, 2009
- Angga Pratama (2020), Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 3, No. 2, ISSN 2621 – 797X
- Arifin Zaini (2021), Jurnal Desiminasi Teknologi, Volume 9, Nomor 1, p. ISSN 2303-212X, e. ISSN 2503-5398
- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko, “Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21”, Nusantara Consulting, Jakarta, 2011.
- Dessler, Gary, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Edisi Kesembilan, Jilid Dua, Indeks, Jakarta, 2005.
- Ghozali, Imam, “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”, Badan Peneliti UNDIP, Semarang, 2013.
- Hajijah dan I Nyoman Marayasa (2021), Swara MaNajemen (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia), Vol. 1, No. 1
- Harlie, M. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”, Jurnal Manajemen dan Akutansi, Vol. 11 No. 2, 2010.
- Hasibuan, SP, Malayu, “Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi”, Cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2012.
- Iis Noviyanti dan Apriyani Suci Ramadan (2021), Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam, Vol.1, No.1 hlm: 22 – 32, P-ISSN 2775–9695 E-ISSN 2775-9687
- Ilyas, Yaslis, “Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian”, Pusat Kajian EkonomiKesehatan FKMUI Depok, 2002.
- Junaidi dan Indah Widia Lestari (2017), Jurnal Ecobuss, Vol. 5 Nomor 1, ISSN 2337 – 9340
- Lakoy, Frisky, Gainer, “Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara”, Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174 Vol.1 No.4, 2013.
- Langda Aditya Wijaya (2021), Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Volume 10, Nomor 4, e-ISSN: 2461-0593

- Mangkunegara, Prabu, Anwar, "Manajemen Sumber Daya Perusahaan", Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2011.
- Marpaung Rio, Tri Dinda Agustin, "Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau", Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan, ISSN 2087-4502 Vol. 3 No. 8, 2013.
- Marthis, L. Robert, Jackson, H. John, "Human resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)", Edisi Sepuluh, Salemba Empat, Jakarta, 2009.
- Meddy Nurpratama (2019), Jurnal Investasi, Vol.5/No.1, hlm 1-11, ISSN: 2442-4432
- Puadi Purbawi dan Didi Sunardi (2022) Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia, Volume 2, Nomor 1
- Rinoldy, Z, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi", Jurnal Dinamika Manajemen, ISSN 2338-123X Vol. 1 No. 1, 2013.
- Sedarmayanti, "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja", Mandar Maju, Bandung, 2007.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Bisnis", Cetakan ke-13, CV Alfabeta, Bandung, 2009.
- Suharso, Puguh, "Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis : Pendekatan Filosofi Dan Praktis", PT. Indeks, Jakarta, 2009.
- Sujarweni, V. Wirantamdan Poly Endrayanto, "Statistika untuk Penelitian", Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- Elvino Bonaparte do Rego, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa, (2017) "E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.11"
- Halil, Yudhia, dan Kustiari, (2015) "JEAM" Vol XIV, ISSN : 1412-5366, e-ISSN : 2459-9816 ISSN (online) : 2599-171X ISSN (print) : 2598-9545
- Rina (2020) <http://journal.ildikti9.id/Ekonomika> Vol 4, No 1pp 14-24, p-ISSN:2088-9003 dan e-ISSN:2685-6891
- Sugiyanto, S. (2022). The effect of the audit opinion, financial distress, and good corporate governance on audit delay. *Keberlanjutan : Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi*, 7(1), 72-82
- Sugiyanto, S., & Febrianti, F. D. (2021). The effect of green intellectual capital, conservatism, earning management, to future stock return and its implications on stock return. *The Indonesian Accounting Review*, 11(1), 93.
- Syafrizal, S., & Sugiyanto, S. (2022). Pengaruh Capital Intensity, Intensitas Persediaan, dan Leverage terhadap Agresivitas Pajak (Studi pada Perusahaan Pertambangan Terdaftar Idx 2017-2021). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 829-842.
- Sugiyanto, E. M. (2018). Earning Management, Risk Profile And Efficient Operation In The Prediction Model Of Banking: Eviden From Indonesia.
- Febrianti, F. D., Sugiyanto, S., & Fitria, J. R. (2020). Green Intellectual Capital Conservatism Earning Management, To Future Stock Return As Moderating Stock Return (Study Of Mining Companies In Indonesia Listed On Idx For The Period Of 2014-2019). *The Accounting Journal Of Binaniaga*, 5(2), 141-154.
- Sugiyanto, S., Febrianti, F. D., & Suropto, S. (2020). Good Corporate Governance And Tax Avoidance To Cost Of Debt With Growth Opportunitas Moderating (Empirical Study On Manufacturing Company And Finance Service Listed In Idx 2015-2019). *The Accounting Journal Of Binaniaga*, 5(2), 123-140.
- Syazhashah Putra Bahrum dan Ingrid Wahyuni Sinaga, (2015) "Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis" vol. 3, no. 2, 2015, 135-141, ISSN: 2337-7887 (print version)
- Tatang Mulyana dan Rini Oktaviani, (2016) "Jurnal Wacana Ekonomi" Vol. 16; No. 01, hal:009-017, ISSN: 1412-5897
- Widowati, (2020) "Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma" Vol.3, No.3, Juli 2020 Halaman: 296 – 303 © LPPM & FORKAMMA Prodi Magister Manajemen UNVERSITAS PAMULANG
- Yossi Hendriati, (2017) *Journal of Economy, Business and Accounting (COSTING)* Volume 1 No 1, e-ISSN : 2597-5234