

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada CV Anugrah Indah Muliya Banten

Rizka Tunzila*, Niken Herawati, Susanti

Universitas Bina Sarana Informatika

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif statistik dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Populasi berjumlah 30 karyawan yang dijadikan sampel secara jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26, melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,583 menunjukkan bahwa 58,3% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan

DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v6i4.3141>

*Correspondence: Rizka Tunzila

Email: rizkatunzila@gmail.com

Received: 20-10-2025

Accepted: 27-10-2025

Published: 31-10-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to analyze the effect of leadership style and work motivation on employee productivity, both partially and simultaneously. The method used is a statistical quantitative approach with data collection techniques through questionnaires, observations, interviews, and documentation. The population consists of 30 employees, all of whom were used as the sample. Data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 26, through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results of the study indicate that leadership style has a positive and significant effect on productivity, and work motivation has a positive and significant effect on productivity. Simultaneously, both variables have a significant effect on employee productivity. The R^2 value of 0.583 indicates that 58.3% of the variation in productivity can be explained by leadership style and work motivation, while the remaining portion is influenced by other factors.

Keywords: Leadership Style Work Motivation Employee Productivity

Pendahuluan

Dalam dunia usaha yang kompetitif saat ini, produktivitas karyawan merupakan aspek kunci yang sangat menentukan keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Karyawan yang produktif mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian target perusahaan, efisiensi operasional, serta kestabilan kinerja jangka panjang. Untuk mencapai produktivitas optimal, diperlukan peran penting dari manajemen dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif, salah satunya melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan serta tingkat motivasi kerja karyawan.

Dua aspek yang diyakini berperan besar dalam mendorong produktivitas adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja, sementara motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab.

Menurut (Almaruf et al., 2022) Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang muncul dari perpaduan antara falsafah, keterampilan, sifat, serta sikap seorang pemimpin dalam upayanya memengaruhi kinerja bawahannya. Secara tidak langsung, peningkatan kinerja tersebut dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut (Kuswibowo, 2020), Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan hasil kerja, karena semakin kuat dorongan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dicapai.

Menurut (Nugroho, 2021), Produktivitas merupakan ukuran menyeluruh terhadap jumlah dan mutu barang maupun jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja, mesin, serta bahan baku sebagai *input*. Produktivitas mengaitkan antara hasil atau *output* dengan jumlah *input* yang digunakan untuk memperoleh produk sesuai yang diharapkan.

Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV Anugrah Indah Muliya Banten, khususnya yang terlibat langsung dalam operasional perusahaan peternakan ayam sistem *close house*. Populasi ini dipilih karena mereka memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran proses produksi, perawatan ayam, manajemen pakan, serta administrasi dan pelaporan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Menurut (Sugiyono dalam Fajri et al., 2022) mendefinisikan sampling jenuh yaitu, "teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Pendekatan ini umumnya dipakai ketika jumlah populasi tergolong sedikit, yaitu di bawah 30 orang, atau ketika peneliti menginginkan hasil yang sangat akurat dengan tingkat kesalahan yang minimal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik untuk memperoleh data yang relevan. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data bersumber dari berbagai referensi dan pihak yang berkaitan langsung dengan topik penelitian. Teknik-teknik tersebut dipilih agar informasi yang diperoleh dapat mendukung analisis secara akurat dan objektif. Teknik yang digunakan meliputi: observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan CV Anugrah Indah Muliya Banten, yang berjumlah 30 orang. Kuesioner disusun berdasarkan variabel-variabel

penelitian, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan, yang telah dirinci ke dalam dimensi dan indikator yang relevan. Setiap pernyataan dalam kuesioner dinilai menggunakan Skala Likert, yaitu skala pengukuran sikap yang mengukur tingkat persetujuan responden terhadap suatu pernyataan. Skor jawaban ditentukan berdasarkan pedoman penilaian pada tabel Skala Likert berikut:

Tabel 1. Skala Likert

No	Pernyataan	Simbol	Nilai Skor
1	Sangat Setuju	SS	(5)
2	Setuju	S	(4)
3	Kurang Setuju	KS	(3)
4	Tidak Setuju	TS	(2)
5	Sangat Tidak Setuju	STS	(1)

Sumber: Sugiyono, 2021

Penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang berisikan pernyataan-pernyataan mengenai gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan produktivitas karyawan (Y). Berikut jumlah pernyataan-pernyataan per variabel, yaitu:

Tabel 2. Jumlah Pernyataan-Pernyataan per variabel

No	Variabel	Jumlah Pernyataan	Total
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	10	28
2	Motivasi Kerja (X2)	9	
3	Produktivitas Karyawan (Y)	9	

Sumber: Penulis, 2025

Teknik analisis data dalam penelitian ini melibatkan beberapa langkah, antara lain pengumpulan informasi berdasarkan kategori dan tipe responden, pengelompokan data sesuai dengan faktor dari seluruh partisipan, identifikasi informasi untuk masing-masing variabel yang diteliti, serta melakukan analisis statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Mengingat fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2), terhadap variabel terikat berupa produktivitas karyawan (Y), maka proses analisis informasi juga dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian sebagaimana dijelaskan sebelumnya.

Agar hasil penelitian dapat di pertanggungjawabkan, maka dibutuhkan data yang valid dan reliabel. Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan *software* pengolah data statistik yaitu SPSS versi 26. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, meliputi uji kualitas data, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas, serta analisis regresi linier berganda. Selanjutnya dilakukan pula uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2).

Seluruh tahapan ini dilakukan untuk memastikan keakuratan hasil dalam menjawab permasalahan penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan analisis berbasis statistik. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner digital menggunakan Google Form yang dibagikan kepada seluruh responden. Hasil pengisian kuesioner memberikan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap variabel- variabel yang diteliti, yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan produktivitas karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan (X1)

Pernyataan Nomor	Yang Menjawab					Total
	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	10	15	4	1	0	30
2	7	16	5	0	2	30
3	7	14	5	3	1	30
4	10	12	3	2	3	30
5	8	13	6	3	0	30
6	16	11	1	1	1	30
7	10	16	3	1	0	30
8	7	9	9	4	1	30
9	10	16	3	0	1	30
10	11	13	5	1	0	30

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2025

Berdasarkan data pada Tabel di atas, pernyataan terkait variabel gaya kepemimpinan mendapatkan skor tertinggi dari tanggapan responden dengan kategori “sangat setuju” terdapat pada pernyataan 6 sebanyak 16 responden dengan persentase 53%, sementara untuk kategori jawaban “sangat tidak setuju” tertinggi terdapat pada pernyataan 4 sebanyak 3 responden dengan persentase 10%.

Tabel 4. Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan Nomor	Yang Menjawab					Total
	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	12	11	5	1	1	30
2	12	13	2	1	2	30
3	9	13	2	2	4	30
4	9	12	5	2	2	30
5	7	13	8	1	1	30
6	10	16	3	0	1	30
7	8	15	4	2	1	30
8	8	14	5	1	2	30
9	9	11	8	1	1	30

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel di atas, mengenai jawaban responden atas pernyataan pada variabel motivasi kerja, ada 2 pernyataan yang memperoleh nilai tertinggi dengan kategori “sangat setuju” yaitu pernyataan 1 dan 2 sebanyak 12 responden dengan persentase masing-masing 40%, sementara untuk kategori jawaban “sangat tidak setuju” tertinggi terdapat pada pernyataan 3 sebanyak 4 responden dengan persentase 13%.

Tabel 5. Hasil Jawaban Responden Produktivitas Karyawan (Y)

Pernyataan Nomor	Yang Menjawab					Total
	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	8	10	10	1	1	30
2	10	12	6	1	1	30
3	6	11	11	1	1	30
4	5	15	6	1	3	30
5	8	14	6	1	1	30
6	7	15	5	2	1	30
7	11	12	6	0	1	30
8	6	11	10	1	2	30
9	12	11	5	1	1	30

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan pada variabel produktivitas karyawan memperoleh skor tertinggi dengan kategori “sangat setuju” terdapat pada pernyataan 9 sebanyak 12 responden dengan persentase 40%, sementara untuk kategori jawaban “sangat tidak setuju” tertinggi terdapat pada pernyataan 4 sebanyak 3 responden dengan persentase 10%.

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian mengenai topik tersebut memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut. Proses pengujian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk menjamin keakuratan serta konsistensi data yang digunakan. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk memastikan data yang diperoleh dari karyawan sebagai responden akurat dan sesuai dengan variabel penelitian. Proses pengujian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), serta produktivitas karyawan (Y). Hasil dari uji validitas instrumen ini disajikan dalam tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1	0.713	0.361	Valid
2	0.737	0.361	Valid
3	0.579	0.361	Valid
4	0.443	0.361	Valid
5	0.366	0.361	Valid
6	0.729	0.361	Valid
7	0.636	0.361	Valid
8	0.786	0.361	Valid
9	0.696	0.361	Valid
10	0.724	0.361	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, hasil uji validitas untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa dari 10 pernyataan yang diuji, seluruhnya dapat dikategorikan valid karena nilai R hitung \geq R tabel. Sangat mungkin bahwa informasi tersebut diperoleh dari kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti mendapatkan hasil jawaban responden yang berkaitan dengan faktor tentang variabel gaya kepemimpinan (X1), bahwa dari 10 pernyataan dapat dikatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1	0.648	0.361	Valid
2	0.705	0.361	Valid
3	0.703	0.361	Valid
4	0.540	0.361	Valid
5	0.573	0.361	Valid
6	0.702	0.361	Valid
7	0.712	0.361	Valid
8	0.491	0.361	Valid
9	0.601	0.361	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan bahwa dari 9 pernyataan yang diuji, semuanya dapat dikategorikan valid karena nilai R hitung \geq R tabel. Sangat mungkin bahwa informasi tersebut diperoleh dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti mendapatkan hasil jawaban responden yang berkaitan dengan faktor tentang variabel motivasi kerja (X2), bahwa dari 9 pernyataan dapat dikatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

No Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1	0.725	0.361	Valid
2	0.789	0.361	Valid
3	0.813	0.361	Valid
4	0.623	0.361	Valid
5	0.838	0.361	Valid
6	0.511	0.361	Valid
7	0.833	0.361	Valid
8	0.713	0.361	Valid
9	0.661	0.361	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, hasil uji validitas untuk variabel produktivitas karyawan (Y) menunjukkan bahwa dari 9 pernyataan yang diuji, seluruhnya valid karena nilai R hitung \geq R tabel. Hal ini menunjukkan bahwa informasi yang diperoleh melalui kuesioner telah mencerminkan aspek-aspek yang relevan terkait variabel produktivitas karyawan, sehingga data tersebut layak digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, di mana nilai *alpha* (α) menjadi indikator tingkat keandalan instrumen. Semakin tinggi nilai *alpha*, semakin tinggi pula tingkat reliabilitas instrumen tersebut.

Uji reliabilitas dilakukan pada tiga variabel, yaitu variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), serta variabel dependen Produktivitas Karyawan (Y). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 26 berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh 30 responden. Hasil perhitungan nilai koefisien reliabilitas untuk masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Realibilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.828	10

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, hasil uji reliabilitas pada variabel gaya kepemimpinan (X1) dilakukan menggunakan pendekatan per variabel, bukan per butir pernyataan. Dari hasil pengujian tersebut, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,61$, yang mengindikasikan bahwa instrumen pada variabel gaya kepemimpinan memenuhi syarat reliabilitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.806	9

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, hasil uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja (X2) dilakukan menggunakan pendekatan per variabel, bukan per butir pernyataan. Dari hasil pengujian tersebut, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,61$, yang mengindikasikan bahwa instrumen pada variabel motivasi kerja memenuhi syarat reliabilitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Realibilitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.883	9

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas pada variabel produktivitas karyawan (Y) dilakukan menggunakan pendekatan per variabel, bukan per butir pernyataan. Dari hasil pengujian tersebut, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,61$, yang mengindikasikan bahwa instrumen pada variabel produktivitas karyawan memenuhi syarat reliabilitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas karyawan (Y) dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

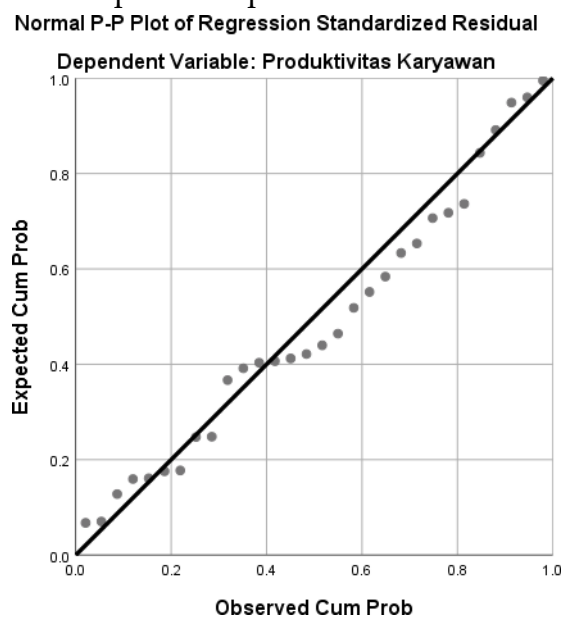
Uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai apakah data yang digunakan memenuhi kriteria asumsi klasik atau mengalami penyimpangan. Dalam uji asumsi klasik ini, terdapat empat jenis pengujian yang dilakukan, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan analisis regresi linier berganda. Salah satu cara untuk menguji normalitas residual adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov- Smirnov.

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.21724063
Most Extreme Differences	Absolute	0.104
	Positive	0.104
	Negative	-0.112
Test Statistic		0.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Dapat dilihat pada tabel di atas, menunjukkan hasil dari uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 \geq 0,05$, maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil *probability* P-plot di atas, dapat diketahui bahwa titik-titik residual dari model regresi sudah berdistribusi normal karena titik-titik tersebut mengikuti garis diagonal. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan metode Glejser. Apabila nilai signifikansi (sig) dari variabel bebas terhadap residual absolut $\geq 0,05$, maka tidak

terdapat indikasi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai sig $\leq 0,05$, hal tersebut menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.159	3.571		0.885	0.384
	Gaya Kepemimpinan	0.051	0.106	0.116	0.479	0.636
	Motivasi Kerja	-0.056	0.107	-0.126	-0.522	0.606

a. Dependent Variable: ABS RES
 Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan nilai 0,636 dan variabel motivasi kerja (X2) dengan nilai 0,606 memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Maka, dalam penelitian ini bisa diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas..

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat hubungan yang signifikan antar variabel bebas. Suatu model dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $\leq 10,00$. Sebaliknya, jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan VIF $\geq 10,00$, maka dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas terjadi.

Tabel 14. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	0.046	5.716		0.008	0.994		
	Gaya Kepemimpinan	0.436	0.170	0.403	2.561	0.016	0.624	1.601
	Motivasi Kerja	0.486	0.171	0.447	2.846	0.008	0.624	1.601

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,624 ($\geq 0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,601 ($\leq 10,00$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel tersebut. Uji regresi linier berganda dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja (variabel independen) terhadap produktivitas karyawan (variabel dependen). Berikut tabel hasil ujinya :

Tabel 15. Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.046	5.716		0.008	0.994
	Gaya Kepemimpinan	0.436	0.170	0.403	2.561	0.016
	Motivasi Kerja	0.486	0.171	0.447	2.846	0.008

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
 Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai konstanta sebesar 0,046 dan untuk nilai gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,436 sementara nilai motivasi kerja (X2) sebesar 0,486. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0,046 + 0,436 X1 + 0,486 X2 + e$$

Interpretasi dari nilai, sebagai berikut: 1. Nilai konstanta produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,046 menyatakan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) sama dengan nol, maka produktivitas karyawan berada pada nilai sebesar 0,046; 2. Koefisien gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,436 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1% akan meningkatkan produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,436 atau 43,6%. Sebaliknya, apabila gaya kepemimpinan menurun sebesar 1%, produktivitas karyawan juga akan menurun sebesar 0,436 atau 43,6%; 3. Koefisien motivasi kerja (X2) sebesar 0,486 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1% akan meningkatkan produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,486 atau 48,6%. Sebaliknya, jika motivasi kerja menurun sebesar 1%, produktivitas karyawan juga akan menurun sebesar 0,486 atau 48,6%. Hasil dan Pembahasan ditulis dengan jelas dan memenuhi aspek-aspek kelayakan ilmiah (unsur apa?, bagaimana?, mengapa?, dan apa lagi).

Tabel 16. Hasil Uji t Parsial

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.046	5.716		0.008	0.994
	Gaya Kepemimpinan	0.436	0.170	0.403	2.561	0.016
	Motivasi Kerja	0.486	0.171	0.447	2.846	0.008

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Hasil uji pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y) menunjukkan t-hitung sebesar 2,561, lebih besar daripada t-tabel 1,703. Hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi 0,016 yang berada di bawah 0,05. Dengan demikian, secara parsial, variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Sementara itu, pengujian pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) menghasilkan t-hitung sebesar 2,846, lebih besar daripada t-tabel 1,703, dengan nilai signifikansi 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, secara parsial, variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 17. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	721.698	2	360.849	18.890	.000 ^b
	Residual	515.768	27	19.103		
	Total	1237.467	29			
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja						

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil tabel di atas, ditunjukkan bahwa F hitung sebesar 18,890 \geq dari F tabel sebesar 3,35 dan signifikansi nilai sig sebesar 0,000 \leq dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara Bersama- sama (simultan) berpengaruh signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Y).

Uji koefisien determinasi secara parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap peningkatan produktivitas karyawan (Y).

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	0.458	0.439	4.89352
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,458 atau 45,8% yang mana menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang dinyatakan kuat terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,458 atau 45,8%.

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	0.583	0.552	4.37064
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan				

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,583 atau 58,3% yang mana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang dinyatakan kuat antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,583 atau 58,3%.

Pembahasan

Uji pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y) menunjukkan hasil t hitung sebesar $2,561 \geq t$ tabel sebesar 1,703. Hal ini juga diperkuat dengan hasil nilai signifikansi yaitu sebesar $0,016 \leq$ dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Y) sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikansi gaya kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada CV Anugrah Indah Muliya Banten. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Batubara, 2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan, karena pemimpin yang mampu memberikan arahan dan motivasi dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Uji pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) menunjukkan hasil t hitung sebesar $2,846 \geq t$ tabel sebesar 1,703. Hal ini juga diperkuat dengan hasil nilai signifikansi sebesar $0,008 \leq 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Y) sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikansi motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada CV Anugrah Indah Muliya Banten. Hasil ini mendukung penelitian (Azmi et al., 2022) juga memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan

yang kuat dengan peningkatan kinerja karena dapat menumbuhkan rasa memiliki dan komitmen terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, terbukti bahwa variabel bebas dan variabel terikat secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan, yang dibuktikan melalui uji F, di mana nilai F-hitung sebesar 18,890 lebih besar daripada F-tabel 3,35, serta nilai signifikansi 0,000 berada di bawah 0,05. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Baan et al., 2024) yang mengungkapkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan produktif. Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi parsial nilai R Square sebesar 0,458 (45,8%) yang mana menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) sedangkan uji koefisien determinasi simultan nilai R Square sebesar 0,583 atau 58,3% yang mana diketahui adanya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada CV Anugrah Indah Muliya Banten.

Simpulan

Terdapat Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Y), Dengan nilai t-hitung sebesar 2,561, yang lebih tinggi dari pada t-tabel 1,703 Dengan nilai signifikansi sebesar 0,016, yang lebih kecil dari 0,05. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan (Y), dengan nilai t-hitung sebesar 2,846, yang lebih besar dari pada t-tabel 1,703, serta nilai signifikansi 0,008, yang lebih kecil dari 0,05. Variabel bebas dan variabel terikat secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan, yang dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 18,890, lebih tinggi daripada F-tabel 3,35, serta nilai signifikansi 0,000, yang berada di bawah 0,05.

Dari hasil pengolahan data nilai konstanta (Y) sebesar 0,046 yang menyatakan jika variabel (X1) dan (X2) sama dengan nol maka nilai (Y) sebesar 0,046. Sedangkan jika koefisien regresi (X1) sebesar 0,436 bahwa setiap terjadi peningkatan variabel (X1) sebesar 1% maka nilai (Y) meningkat sebesar 43,6% dan sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel (X1) sebesar 1% maka nilai (Y) akan menurun sebesar 43,6%. Dan nilai koefisien (X2) sebesar 0,486 bahwa setiap terjadi peningkatan variabel (X2) sebesar 1% maka nilai (Y) meningkat sebesar 48,6% dan sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel (X2) sebesar 1% maka nilai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 48,6%

Berdasarkan perhitungan besaran koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai sebesar 0,583 (58,3%), maka hasil ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan

motivasi kerja (X2) dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada CV Anugrah Indah Muliya Banten dinyatakan kuat, karena nilai koefisien determinasi mendekati satu (1). Memberikan pernyataan bahwa apa yang diharapkan, seperti yang tertera pada bab "Pendahuluan" pada akhirnya dapat menghasilkan bab "Hasil dan Pembahasan", sehingga terjadi kecocokan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka Penulis mengajukan rekomendasi sebagai berikut:

- Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan lebih proaktif dalam meningkatkan motivasi diri dan menjalin komunikasi yang efektif dengan pimpinan agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

- Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau stres kerja, serta mempertimbangkan metode campuran untuk memperoleh hasil yang lebih

Daftar Pustaka

- Azmi, D. N., Pudyanisih, A. R., Mufidah, E., & Ghifary, M. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Agung Mandiri. *Jurnal Ema*, 7(2), 133. <https://doi.org/10.47335/ema.v7i2.302>
- Baan, I., Pongtuluran, A. K., & Kannapadang, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Personal Selling Dan Direct...., Dorkas Danun, et Al*, 4. <https://journal.stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/view/407/384>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntasni)*
- Bionda, A. R., & MAlmaruf, M. D., Bakhtiar Abbas, & Indira Yuana. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Pln Persero Ulp Bombana.
- Dr. H. Muh. Arif, M. S. (2024). In M. S. Dr. H. Muh. Arif, *Gaya Kepemimpinan* (pp. 72-77). CV. Rey Media Grafika.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Fitriana, V. (2022). Studi Deskriptif Analisis Modifikasi Dalam Hasil Pembelajaran Keterampilan Sepak Takraw.
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad* (2015, 5(3), 248–253.

-
- Harahap, Y. S. A., & Winanda, H. A. (2024). Peranan Anggaran Kas Yang Efektif Dalam Menjaga Likuiditas Dan Rentabilitas pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Adolina. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 796–802.
- Hasan, H. (2022). Pengembangan Sistem Informasi Dokumentasi Terpusat Pada STMIK Tidore Mandiri. *Jurasik (Jurnal Sistem Informasi Dan Komputer)*, 2(1), 23–29. <http://ejournal.stmik-tm.ac.id/index.php/jurasik/article/view/32>
- Jurnal Ilmu Multidisplin, 2. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.210>
- Kuswibowo, C. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/senamu/index> .
- Kuswibowo, C. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Nugroho, A. J. (2021). Tinjauan Produktivitas Dari Sudut Pandang Ergonomi. [http://eprints.uty.ac.id/8829/%0Ahttp://eprints.uty.ac.id/8829/1/BUKU-Tinjauan Produktivitas-Pak Andung - edit.pdf](http://eprints.uty.ac.id/8829/%0Ahttp://eprints.uty.ac.id/8829/1/BUKU-Tinjauan%20Produktivitas-Pak%20Andung%20-%20edit.pdf)
- Sugiono, Noerdjanah, & Wahyu, A. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55–61. <https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.