



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI  
PT. YAMAHA MOTOR ELECTRONICS INDONESIA**

Oleh : Kunto Atmojo\* dan Atang Sudrajat\*

*ABSTRACT*

*Productivity in an organization is basically centered on the human resources owned by an organization. Given that human resources are important, attention, direction and management of human resources must be carried out and applied in the organization in order to achieve an organizational productivity goal. organizations need leaders who can direct and develop employee work performance according to the power the leader has towards achieving organizational goals. Based on the reasons above, the writer made a thesis entitled "The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Productivity at PT. Yamaha Motor Electronics Indonesia (Case Study at the Production Department) ".*

*This study aims to determine how much influence the leadership style (X1) and motivation (X2) partially on employee productivity (Y) at PT. Yamaha Motor Electronics Indonesia (Case Study in the Production Department). "With 60 employees as respondents. The research methodology used is descriptive quantitative method. Data collection was done by using a questionnaire and tested using validity, reliability, and classical assumption tests (Normality Test, Multicollinearity Test, and Auto Correlation Assumption Test, and Heteroscedasticity Test. This study resulted in three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely, leadership style (X1) 0.088, and motivation (X2) 0.036 had a positive and significant effect on employee productivity variables (Y) at PT. Yamaha Motor Electronics Indonesia. After conducting the research, it was concluded that the leadership style (X1) and motivation (X2) together were able to explain 73.40% of the variable (Y) while 26.60% of the variable (Y) were explained by other variables which were not studied.*

*Keyword: Leadership style, motivation, and employee productivity.*

**PENDAHULUAN**

Perekonomian di Indonesia saat ini tumbuh dan berkembang sangat pesat sehingga persaingan diantara para pengusaha juga semakin ketat. Masing-masing berusaha membenahi perusahaannya dalam segala aspek mulai dari produksi, pemasaran, keuangan, personalia, dan juga pembenahan didalam organisasi perusahaan. Najundes Waras Wammy T.S dan Swammy D.R, (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pemimpin yang efektif mempengaruhi pengikut dengan cara yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Perusahaan diharap dapat memenuhi tuntutan beroperasi seefektif dan seefisien mungkin agar dapat tetap bertahan menghadapi persaingan. Tumbuhnya skala perusahaan akan mengakibatkan meluasnya kegiatan-kegiatan diperusahaan tersebut sehingga memerlukan banyak perubahan didalam bidang manajemen. Semakin besar suatu perusahaan maka semakin kompleks pula masalah yang dihadapi dalam

bidang manajemen sumber daya manusia. Kompleksitas masalah yang dihadapi manajemen ini akan mengakibatkan peningkatan kebutuhan akan pimpinan yang memiliki kualitas tertentu. Dikatakan demikian karena seorang pemimpin merupakan salah satu unsur yang menentukan dalam mengembangkan suatu perusahaan, berhasil atau gagal suatu perusahaan banyak ditentukan oleh kualitas gaya kepemimpinan.

Husna Purnama, (2012) menyatakan dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan yang terdiri dari hubungan pemimpin dengan bawahan, struktur tugas, dan kewibawaan kedudukan pemimpin dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan perusahaan dengan cara yang lebih masuk akal. Perusahaan yang dapat bertahan

\* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

terhadap persaingan tersebut akan dapat berkembang dan tumbuh menjadi suatu perusahaan yang berskala besar. Secara internal dalam pengelolaan manajemen, sumber daya manusia menempati posisi strategis untuk menganalisis dan mendorong efisiensi dengan tujuan meningkatkan produktivitas. Pemimpin sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan dimana ia dapat bekerja sama dan dapat menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi didalam kelompok kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam membawa perubahan dan pertumbuhan yang efektif, pemimpin pun perlu membina hubungan manusia (human relations) yang baik dengan bawahannya.

Seorang pemimpin merupakan orang yang bekerja dengan bantuan dari para bawahannya, yaitu karyawan. Sudah menjadi kewajiban dari seorang pimpinan untuk mengusahakan agar para karyawan berprestasi. Edwin Maduka Chuckwuma dan Obiefuna Okafor, (2014) menuliskan dalam penelitiannya bahwa motivasi dapat mendorong, membujuk, merangsang bahkan memaksa karyawan untuk bertindak dengan cara yang memenuhi tujuan sebuah organisasi. Kemampuan bawahan untuk dapat berprestasi disebabkan dengan adanya dorongan atau motivasi. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan suka rela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam penelitian Dr. M.S. Khan dan Shalini Gautam, (2014) juga menuturkan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karena motivasi merupakan proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Selain itu motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Jack Welch, CEO General Electric Company, (2012) bahwa produktivitas berasal dari setiap individu dengan membuat tiap orang sebagai bagian dari tiap langkah yang diambil perusahaan dan mengizinkan setiap orang untuk berpendapat dan berperan dalam keberhasilan perusahaan, maka produktivitas yang diperoleh akan berlipat ganda. Dari penelitian Abdul Latief, (2015) menyatakan bahwa

keberhasilan sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan. Produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Karyawan adalah aset yang mempunyai andil terbesar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan.

Dari penelitian Martin Zebua, (2017) menyatakan bahwa pada dasarnya produktivitas berpusat pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Tanpa mengurangi arti penting dari unsur-unsur penting perusahaan lainnya, peran manusia merupakan komponen dasar yang penting dari setiap perusahaan, karena manusia bersifat dinamis. Penelitian motivasi yang dilakukan oleh William James, (2012) di Universitas Harvard menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada tingkat yang mendekati 80-90 persen kesanggupannya apabila mendapat motivasi yang tinggi baik dari dalam dirinya maupun dari luar. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah suatu penentu dalam tingkat produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan Dimas Satriyadi, (2017) juga menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi.

## LANDASAN TEORI

Gaya kepemimpinan adalah segala pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk membimbing dan mempengaruhi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki sehingga kinerja dan tujuan dari perusahaan dapat dimaksimalkan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Menurut Waridin dan Bambang Guritno, (2005) dikutip dari Martin Zebua, (2017) menyatakan Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinannya untuk mengelola dan membimbing bawahannya, karena pemimpin berperan penting dalam keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Tjiptono, (2006:161) dikutip dari Donni Juni Priansa, (2016) Gaya kepemimpinan adalah kemampuan atau cara seorang pemimpin bersosialisasi dan berinteraksi kepada bawahannya. Sementara itu, pendapat lain mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku atau cara pemimpin mengarahkan, membimbing dan mengendalikan dalam bentuk kata-kata atau tindakan yang dirasakan oleh orang lain.

Dalam dunia oranasasi, motivasi menjadi hal penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Malayu(2017:143) motivasi merupakan dorongan atau hasrat yang diciptakan untuk membuat seseorang memiliki semangat untuk bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan berbagai upaya untuk meningkatkan kepuasan. Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya membuat kinerja karyawan meningkat dan membuat perusahaan merasakan kepuasan kerja dari karyawannya.

Menurut Siagian, (2002) dikutip dari Dimas Satriyadi,(2017) mengemukakan bahwa dalam berorganisasi, termasuk dalam berkarya disuatu organisasi, aspek motivasi menjadi perhatian penting bagi para pemimpin yang setiap harinya berinteraksi langsung dengan bawahannya.Motivasi sendiri adalah reaksi yang muncul dari diri seseorang sebagai dorongan dan penyemangat untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu yang berasal dari luar.

Berdasarkan kesimpulan tentang motivasi diatas, disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan oleh organisasi.

Produktivitas karyawan merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang produktivitas organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses produksi yang dilakukan selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui produktivitas kerja yang baik, mengingat produktivitas organisasi tergantung pada tinggi rendahnya produktivitas karyawannya.

Menurut Sedarmayanti, (2001:56)dikutip dari Martin Zebua, (2017) mengemukakan bahwa, mengenai produktivitas mengandung arti keinginan (the will) dan upaya (effort) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan upaya untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien guna menghasilkan keluaran (output) yang baik.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode dan data deskriptif kuantitatif, Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan data menggunakan angket (kuesioner) dan menghasilkan data kuantitatif. Data penelitian ini merupakan data sekunder karena data diperoleh dari Wikipedia yang kemudian diolah kembali.Tapi pada saat penelitian proposal prosiding, data penelitian yang diperoleh merupakan data primer kerana data diperoleh langsung dari perusahaan dan karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu Purposive Sampling, merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti yaitu 60 partisipan dan standar kesalahan ditentukan sebesar 5%.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1.

Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.966	18

Sumber : Data olahan SPSS 20, 2020

Uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan dilakukan terhadap 18 item pertanyaan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ( $0,966 > 0.6$ ) maka variabel gaya kepemimpinan yang diukur menggunakan 18 item pertanyaan telah reliabel.

Tabel 2.

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	9

Sumber : Data olahan SPSS 20, 2020

Uji reliabilitas variabel motivasi dilakukan terhadap 9 item pertanyaan yang telah valid.Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ( $0,846 > 0.6$ ) maka variabel motivasi yang diukur menggunakan 9 item pertanyaan telah reliabel.

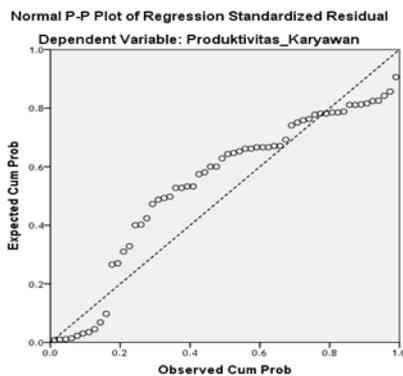
Tabel 3.  
 Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	9

Sumber : Data olahan SPSS 20, 2020

Uji reliabilitas variabel produktivitas karyawan dilakukan terhadap 9 item pertanyaan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ( $0,875 > 0.6$ ) maka variabel produktivitas karyawan yang diukur menggunakan 9 item pertanyaan telah reliabel.

Grafik 1.  
 Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan SPSS 20, 2020

Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot dari data residual regresi yang dapat dilihat pada gambar dibawah. Grafik tersebut memperlihatkan bahwa sebaran titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.

Tabel 4.  
 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Fraction Missing Info.	Relative Increase Variance	Relative Efficiency
	Tolerance	VIF			
1 (Constant)					
Gaya_Kepemimpinan	.948	1.055			
Motivasi	.948	1.055			

Sumber : Data Olahan SPSS 20, 2020

Tabel coefficient Collinearity Statistic digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinieritas. Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai tolerance 0,948 dan VIF 1.055. Karena nilai Tolerance

lebih besar daripada 0.1 dan nilai VIF lebih rendah dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

Tabel 5.  
 Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	.744	.734	2.878

Sumber : Data Olahan SPSS 20, 2020

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda sebesar  $R^2 = 0.744$ . Nilai Adj.  $R^2 = 0.734$  menunjukkan bahwa X1 dan X2 dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 73,40 % variasi Y sedangkan 26,60 % variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 6.  
 Koefisien Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Model	Coefficients	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error				
		Beta					
1 (Constant)	36.390	6.909		5.267	.000		
Gaya_Kepemimpinan	.088	.063	.189	1.413	.000	.948	
Motivasi	.036	.136	-.035	-.264	.020	.948	

Sumber : Data Olahan SPSS 20, 2020

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B sebagai berikut:  
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

$$Y = 36.390 + 0.088X_1 + 0.036X_2$$

Koefisien regresi motivasi (X2) sebesar  $b_2 = 0.036$  memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.264. Karena  $b_2 \neq 0$  dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t < ?$  atau  $0.020 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara motivasi (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima yang berarti terdapat pengaruh parsial motivasi terhadap produktivitas karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan arah positif, artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan yang diterapkan kepada karyawan maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Didukung dengan hasil kuesioner yang telah peneliti sebar kepada nara sumber dari kuesioner mengenai kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan mengendalikan emosional, dan tanggung jawab adalah sebagai penguat atas penelitian tersebut. Dari semua kuesioner yang peneliti buat di variabel gaya kepemimpinan dapat menjadi perantara jawaban atas penelitian yang dilakukan.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan arah positif, artinya semakin kuat motivasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat produktivitas karyawan. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan. Didukung dengan hasil kuesioner yang telah peneliti sebar kepada nara sumber dari kuesioner mengenai motif, harapan, dan insentif di variabel motivasi kerja adalah sebagai penguat atas penelitian tersebut. Dari semua kuesioner yang peneliti buat di variabel motivasi kerja dapat menjadi perantara jawaban atas penelitian yang dilakukan.
3. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terlihat dari koefisien determinasi sebesar 73,40%, sedangkan sisanya 26,60% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.F. Stoner James, DKK. 2011. Manajemen. Edisi Indonesia. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Arikunto, S. 2012. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta :Rineka Cipta.
- Bintarti, Surya. 2015. Metodologi Penelitian Ekonomi Manajemen. Jakarta.: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, S.P Melayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia . Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Langi, S. 2017. The Impact Of Leadership Style, Work Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance (Bank BNI Kawangkoan Branch). Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi 15 (5) : pp 437-484.
- Latief, Abdul 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Afdeling Prapen I Kebun Unit 1 PT. Mopoli Raya Kabupaten Langkat. Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra. Jurnal Manajemen dan Keuangan 4 (1) : pp 294-304.
- Nurdin, Ahmad, A. Q. J. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). Fakultas Ekonomi Unisma.
- Okafor, Obiefunadan Chuckwuma, Edwin Maduka. 2014. dari School of Bussines Studies Federal Polytechnic, OKO, Anamba State, Nigeria. Journal International Studies and research. 2 (7) : pp 137-147.
- Priansa, D. J. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Purnama, Husna. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel pada CV Mitra Denso Di Bandar Lampung. Fakultas Ekonomi USBRJ. Jurnal Organisasi dan Manajemen. 2 (1) : pp 34-45.
- Satriadi, Dimas. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank BRI Tanjungpinang. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpianang, Kepulauan Riau. Jurnal Benefita 2 (1) : pp 34-46.
- Sedarmayanti, 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sudria Munawar, Haryono. 2014. Kepemimpinan Peran Serta dan Produktivitas. Bandung :Mandar Maju.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia.. Jakarta :Kencana Prenada Media Group.

- Suwatno, Dr. H. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Swammy D.R, dan Wammy T.S Najundes Waras. 2014.dari Academy of Technical Education,Banglore. International Journal Advances in Management.7 (1) : pp 275-282.
- Tjiptono, 2012.Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grofindo.
- Triatmojo, Anggit Rahmandi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpin, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja Guru PNS SMAN 32 Jakarta. Fakultas Ekonimi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Zebua, Martin. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Coca-cola Cabang Malang.Jurnal STIE Mahardhika. Surabaya. 15 (3) : pp 295-304.



# ALIANSI

---

**Jurnal Manajemen & Bisnis**



9 772541 545005