

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA  
PENERBIT ERLANGGA PALEMBANG**

**Dwija Apriady<sup>1</sup>, DR. Ir. Hasmawaty AR, M. M, M. T<sup>2</sup>**

Universitas Bina Darma

Jalan Jendral Ahmad Yani No 03 Palembang

Email :

**dwijaapriady14@gmail.com<sup>1</sup>, hasmawaty\_ar@mail.binadarma.ac.id<sup>2</sup>**

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Penerbit Erlangga Palembang, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Penerbit Erlangga Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian korelasi dengan rancangan regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Penerbit Erlangga Palembang. Sampel penelitian ini adalah karyawan pada Penerbit Erlangga Palembang yang berjumlah 53 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Penerbit Erlangga Palembang, karena nilai (sig)  $0,007 < \text{probabilitas } 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap produktivitas kerja (Y)

(2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Penerbit Erlangga Palembang, karena nilai (sig)  $0,025 < \text{probabilitas } 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Produktivitas Kerja, Penerbit Erlangga Palembang

*Abstract: This research aims to investigate (1) the effect of leadership style to work productivity at Penerbit Erlangga Palembang, and (2) the effect of motivation to work productivity at Penerbit Erlangga Palembang. This research is correlation research with double regression design. Research population is all employee at Penerbit Erlangga Palembang. Sample in this research amount to 53 employees at Penerbit Erlangga Palembang. The data collection technique was used questionnaire that has been tested for validity and reliability. Data analysis technique in this research was used multiple regression. The result of this research showed that (1) leadership style has a positive and significant effect on work productivity of employees of Erlangga Palembang Publisher, because the value (sig)  $0.007 < \text{probability } 0.05$ , it can be concluded that H1 or the first hypothesis is accepted, meaning that there is a significant influence of leadership style (X1) on work productivity (Y ) (2) work motivation has a positive and significant effect on employee productivity in Palembang Erlangga Publisher, because the value (sig)  $0.025 < \text{probability } 0.05$ , it can be concluded that H2 or the second hypothesis is accepted, meaning that there is a significant influence of motivation (X2) on work productivity (Y)*

Keywords :Body Protector, QFD, HOQ

## 1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para kompetitor. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan salah satunya adalah karyawan atau pegawai. Karyawan atau pegawai yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti misalnya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan finansial sesuai target, serta pangsa pasar perusahaan meningkat dibandingkan

dengan para pesaingnya. Namun sebaliknya, apabila perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan, maka salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja karyawan kurang maksimal dan optimal. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2009) yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi karyawan. Seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya. Perilaku pemimpin pada dasarnya terkait dengan proses kerjasama yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya. Seorang pemimpin dikatakan gagal, apabila tidak memunculkan motivasi, menggerakkan dan memuaskannya pada suatu pekerjaan di lingkungan tertentu. Selain itu tugas pemimpin adalah mendorong bawahannya agar memiliki kompetensi melalui pelatihan-pelatihan dan dukungan, serta mengkondisikan bawahan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam mengantisipasi tantangan dan peluang untuk bekerja di bawah kondisi mandiri. Tanpa kepemimpinan, hubungan dan tujuan individu dengan tujuan perusahaan menjadi renggang atau lemah. Keadaan ini menyebabkan tidak terarahnya tujuan individu dan pencapaian tujuan perusahaan tidak efisien (Purnama; 2012). Melalui gaya kepemimpinannya seorang pemimpin memiliki perilaku dan strategis yang sering diterapkan sehingga dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan bawahannya. Apabila kebutuhan karyawan telah terpenuhi, maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin menuju peningkatan produktivitas kerja. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kedudukan pemimpin dalam perusahaan mempunyai peran penting terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan perusahaan. Perlu disadari bahwa pemimpin perusahaan bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia yang ada dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Apabila seorang pemimpin mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka diharapkan produktivitasnya akan meningkat. Sebaliknya, apabila seorang pemimpin tidak mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka produktivitas akan menurun, tingkat absensi akan meningkat, tingkat kedisiplinan akan menurun, dan adanya hal-hal yang dapat merugikan perusahaan. (Purnama;2012). Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap bawahannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memiliki pemimpin dan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas agar dapat meningkatkan produktivitas. Hasibuan (2015) mendefinisikan produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara output dengan input, di mana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Jadi, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan serta berkaitan erat dengan efektivitas dan efisiensi, yang dimana menunjukkan tingkat kemampuan pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi. Penerbit Erlangga adalah perusahaan yang bergerak di bidang percetakan dan penerbitan. Ruang Lingkup publikasi dibagi menjadi 5 kategori, yaitu buku sekolah / buku teks, buku pendidikan tinggi, buku anak, buku populer (fiksi dan non fiksi), dan referensi. Erlangga Group sebelumnya hanya berfokus pada buku-buku sekolah saja. Namun, dalam satu dekade terakhir, grup ini mulai menerbitkan banyak judul dari penulis terkenal untuk buku anak-anak baik dari penulis domestik maupun luar negeri. Ekspansi ini bagaimanapun juga tetap berpegang pada tujuan perusahaan untuk memastikan bahwa produk perusahaan diperkaya dengan nilai didaktis. Selain itu perusahaan juga selalu menerbitkan buku sekolah dengan kualitas tinggi yang sesuai dan berdasarkan dinamika kurikulum Indonesia. Selama bertahun-tahun grup telah mendapat pengakuan oleh para pendidik dari tingkat Taman Kanak-Kanak hingga universitas serta pemerintah. Semakin baik pemimpin memberikan arahan kepada bawahannya untuk bekerja, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur dari produk yang dihasilkan meningkat dari sebelumnya dan tercapai pula target yang optimal. Terkhusus pada Penerbit Erlangga Palembang ini masih ditemukan berbagai masalah pada karyawan bagian *sales* gagal mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Penerbit Erlangga Palembang”.

## 2. METODE

### 2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada hasil karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi (Rosyidi: 2010). Sutrisno (2015), mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Sutrisno (2015), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu.

## 2.2 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah daya dorong yang muncul dari dalam jiwa seseorang yang bersifat abstrak (*intangible*) tetapi pengaruhnya dapat dirasakan (Nugroho, 2006). Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini mengandung tiga pengertian, yaitu bahwa :

- 1 Motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu.
- 2 Motivasi ditandai oleh adanya rasa atau feeling seseorang. Dalam hal ini, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
- 3 Motivasi dirangsang karena adanya tujuan.

## 2.3 Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah hasil (*output a thing produced*), production kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (*the act production*). Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering juga dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Menurut Widodo (2015) Produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi, dan lain-lain) yang dipakai untuk menghasilkan barang tersebut

## 2.4 Teknik Analisa Data

### 1. Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif ini disajikan dalam bentuk tabel maupun bagan distribusi frekuensi yang berguna untuk mendukung interpretasi terhadap hasil analisis dengan teknik-teknik lainnya dalam penelitian ini. Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengetahui data karakteristik responden, serta distribusi frekuensi masing-masing variabel dalam penelitian ini.

### 2. Uji Prasyarat (Uji Asumsi Klasik)

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan dari pengumpulan data, berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 20 for Windows* dengan rumus Kolmogorov-Smirnov pada taraf signifikan 5%. Sebaran data dikatakan normal jika nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), sebaliknya data dikatakan tidak normal jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05) (Sarjono, 2011).

#### b. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,5,

maka hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat adalah linier (Ghozali, 2009)

- c. Uji Multikolinieritas  
Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2009).
- d. Uji Heterokedastisitas  
Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dan untuk mengetahui adanya heterokedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel bebas tidak signifikan (mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05) secara statistik dan tidak mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2009).
- e. Pengujian Hipotesis  
Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda adalah teknik untuk mengukur besarnya pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi diformulasikan sebagai berikut (Sugiyono, 2010):

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Dimana :

- Y : Produktivitas kerja
- C : Konstanta
- X1 : Gaya kepemimpinan
- X2 : Motivasi
- $\beta_1 - \beta_2$  : Koefisien regresi berganda
- R : Koefisien korelasi

Mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada di antara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Hasil Penelitian

##### 3.1.1 Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi populasi dan sampel responden, serta data perusahaan yang berupa hasil pencapaian karyawan. Adapun pembahasan mengenai masing-masing pengumpulan data disajikan sebagai berikut.

##### a. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Penerbit Erlangga Palembang dan Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan Penerbit Erlangga Palembang dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Penerbit Erlangga Palembang

NO	Jabatan	Jumlah Karyawan (orang)
1	Manager	1
2	Wakil Manager	4
3	HRD	1
4	Bendahara	1
5	Koordinator pemasaran	4
6	Administrasi	4
7	Penagihan	4

8	Sales	20
9	Staff Gudang	4
10	Buruh Angkut	10
Jumlah		53

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

**b. Data Perusahaan**

Data perusahaan yang diambil disini adalah data pencapaian karyawan tahun 2018

**3.1.2 Pengolahan Data**

Pengolahan data dalam penelitian ini antara lain: analisis karakteristik reponden, dan analisis statistik deskriptif mengenai kategori variabel penelitian yang dihitung berdasarkan skor *mean* (rata-rata), dan nilai standar deviasi dari variabel penelitian. Berikut pembahasan dari masing-masing analisis deskriptif dapat dilihat sebagai berikut.

**a. Karakteristik Responden**

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	39	82,7
Perempuan	8	17,03
Jumlah	47	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

**b. Deskripsi Kategori Variabel Penelitian**

Tabel 4.4 Kategorisasi Variabel Gaya Kepemimpinan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 36$	17	36,17
Sedang	$24 \leq X < 36$	30	63,83
Rendah	$X < 24$	0	0
Jumlah		47	100

Tabel 4.5 Kategorisasi Variabel Motivasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 36$	20	42,55
Sedang	$24 \leq X < 36$	27	57,45
Rendah	$X < 24$	0	0
Jumlah		47	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.6 Kategorisasi Variabel Produktivitas Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 18$	23	48,94
Sedang	$12 \leq X < 18$	23	48,94
Rendah	$X < 12$	1	2,12

Jumlah 47 100

**c. Uji Validitas dan Reabilitas**

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu instrument penelitian (Sugiyono, 2010) dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Dianggap memenuhi syarat apabila korelasi minimal 0,30. Akan dilakukan uji validitas untuk setiap variabel yang akan disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Pertanyaan	Korelasi	Batas Minimal Korelasi	Keterangan
Pimpinan selalu menjelaskan tentang kriteria kinerja yang dianggapnya baik maupun buruk.	0,367	0,30	Valid
Pimpinan membimbing dengan cara memberitahukan cara-cara kerja yang benar agar tugas selesai tepat waktu.	0,589	0,30	Valid
Pimpinan memberi petunjuk dan selalu mengingatkan tentang peraturan-peraturan perusahaan.	0,670	0,30	Valid
Saya merasa hubungan dengan pimpinan tergolong dekat.	0,420	0,30	Valid
Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan agar pencapaian tujuan lebih baik.	0,712	0,30	Valid
Pimpinan memberikan pujian atau harapan ketika karyawan bekerja dengan baik.	0,382	0,30	Valid
Pimpinan melibatkan para karyawan dalam setiap pengambilan keputusan.	0,657	0,30	Valid
Pimpinan mencarikan solusi atau jalan keluar bagi karyawan yang mengalami kesulitan.	0,617	0,30	Valid
Pimpinan bersedia melibatkan karyawan dalam diskusi sebelum mengambil keputusan.	0,300	0,30	Valid
Pimpinan menetapkan tujuan yang menantang pada saetaip pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.	0,300	0,30	Valid
Pimpinan mengharapkan karyawan bekerja sebaik mungkin.	0,690	0,30	Valid
Pimpinan memberikan penghargaan jika karyawan berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan.	0,535	0,30	Valid

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Pertanyaan	Korelasi	Batas Minimal Korelasi	Keterangan
Saya berusaha untuk tidak mengulangi kesalahan di masa lalu dalam melakukan pekerjaan.	0,418	0,30	Valid

Saya menyukai adanya suatu tantangan dalam pekerjaan.	0,580	0,30	Valid
Saya menyukai apabila diberi tanggung jawab secara pribadi untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan.	0,421	0,30	Valid
Saya selalu realistis dalam menentukan tujuan.	0,592	0,30	Valid
Saya membina hubungan baik dengan rekan-rekan kerja	0,699	0,30	Valid
Saya lebih memilih untuk bekerja sama dengan orang lain dibanding bekerja sendirian	0,391	0,30	Valid
Saya senang bersosialisasi dengan rekan-rekan kerja saya.	0,385	0,30	Valid
Saya akan memperoleh kepuasan jika orang lain senang terhadap saya.	0,522	0,30	Valid
Saya menjadi semakin termotivasi apabila orang lain kagum kepada saya.	0,365	0,30	Valid
Saya senang mempengaruhi orang lain untuk memperoleh jalan saya.	0,318	0,30	Valid
Saya bangga apabila menang dalam suatu persaingan.	0,561	0,30	Valid
Saya bekerja untuk memperoleh kendali atas peristiwa- peristiwa yang terjadi di sekitar saya.	0,531	0,30	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Pertanyaan	Korelasi	Batas Minimal Korelasi	Keterangan
Saya terampil dan cekatan dalam melaksanakan pekerjaan	0,409	0,30	Valid
Saya dapat mengerjakan beberapa pekerjaan,serta menyelesaikannya sekaligus	0,502	0,30	Valid
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	0,604	0,30	Valid
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan tepat waktu	0,578	0,30	Valid
Saya menjalin dan menjaga komunikasi secara baik dengan pimpinan	0,576	0,30	Valid
Saya selalu mendiskusikan dengan rekan kerja terkait dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan	0,576	0,30	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

2) Uji Reabilitas



Uji reliabilitas adalah pengujian dengan tujuan menguji tingkat stabilitas atau konsistensi suatu alat ukur. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Indriantoro dan Bambang (2010),

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,846	Reliabel
Motivasi (X2)	0,740	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,717	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

d. Uji Asumsi Klasik (Prasyarat)

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Sebelum melakukan analisis data untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini, dilakukan terlebih dulu uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pelaksanaan uji prasyarat analisis dilakukan dengan bantuan *software SPSS* versi 16 for Windows.

a. Uji Normalitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

Variabel Penelitian	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,749	Normal
Motivasi (X2)	0,714	Normal
Produktivitas Kerja (Y)	0,976	Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

b. Uji Linieritas

Tabel 4.12. Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	Signifikansi (Sig.)	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan → Produktivitas Kerja	0,765	Linier
Motivasi → Produktivitas Kerja	0,738	Linier

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

c. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,162	6,185	Tidak Terjadi
Motivasi	0,162	6,185	Tidak Terjadi

d. Uji Heterokosdistisitas

Tabel 4.14. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Signifikansi (sig)	Kesimpulan
----------------	--------------------	------------



Gaya Kepemimpinan	0,057	Tidak Terjadi
Motivasi	0,056	Tidak Terjadi

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

e. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Regresi Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.068	2.151		-.031	.975
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.243	.086	.468	2.811	.007
	Motivasi (X2)	.260	.112	.386	2.317	.025

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan rangkuman hasil analisis regresi berganda seperti terlihat pada Tabel 4.15 tersebut, berdasarkan nilai signifikansi (sig) maka:

a. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan tabel output SPSS "Confidence" diatas diketahui nilai (sig) variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,007, karena nilai (sig) 0,007 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap produktivitas kerja (Y).

b. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan tabel output SPSS "Confidence" diatas diketahui nilai (sig) variabel motivasi (X2) adalah sebesar 0,025, karena nilai (sig) 0,025 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y).

## 4 KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Responden penelitian ini berjumlah 47 orang karyawan di Penerbit Erlangga Palembang. Setelah data dikumpulkan dan dilakukan pengujian terhadap permasalahan dengan model regresi berganda, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Penerbit Erlangga Palembang. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai (sig) variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,007, karena nilai (sig) 0,007 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, berarti variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Penerbit Erlangga Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi berganda

diperoleh nilai (sig) variabel motivasi (X2) adalah sebesar 0,025, karena nilai (sig) 0,025 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, berarti variabel (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

#### 4.2 Saran

Setelah dilakukan penelitian, pembahasan dan analisis pada Penerbit Erlangga Palembang, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat dipergunakan sebagai masukan pada Penerbit Erlangga Palembang dalam mengatasi berbagai masalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh penulis tentang gaya kepemimpinan dan motivasi, penulis menyarankan agar Penerbit Erlangga Palembang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, sehingga dapat terjalin hubungan yang harmonis antara pemimpin dan karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Pihak Penerbit Erlangga Palembang diharapkan mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui apa saja yang diinginkan karyawan sehingga merasa puas dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Penulis juga menyarankan agar penelitian selanjutnya yang akan dilakukan di perusahaan difokuskan pada variabel-variabel lain yang relevan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Penerbit Erlangga Palembang antara lain tunjangan kesejahteraan, lingkungan kerja, pelatihan kerja, kepuasan kerja dan variabel lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan

#### Referensi

- Fadillah, Nita, N. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Kota Samarinda. *e-Journal Administrasi Bisnis*. Vol. 5(1): 79-92.
- George, J.M., dan Jones, G.R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (4<sup>th</sup> ed). New Jersey: Upper SaddleRiver.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawati, A. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Jurnal Dinamika Dotcom*, Vol. 3(2): 107-120.
- Indriantoro, N., dan Supomo, B. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: UPFE.
- Jogiyanto. (2004). *Metode Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman- Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Makawimbang, H. J. (2013). *Supervisi Klinis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Nugroho, M. A. S. (2006). *Kewirausahaan Berbasis Spriritual*. Yogyakarta: Kayon.
- Pradana, Mahir. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation, Bandung. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 No.1: 24-39.

- Ramlawati (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di STIE AMKOP Makassar. *Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar*, Vol. 11 No.3: 701-712.
- Ramlawati (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di STIE AMKOP Makassar. *Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar*, Vol. 11 No.3: 701-712.
- Rohmat. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Kewirausahaan*. Yogyakarta: Cipta Media Aksara.
- Rohmat. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Kewirausahaan*. Yogyakarta: Cipta Media Aksara.
- Setiawan, F., dan Kartika D. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Anugrah. *Jurnal Bali Universitas Udayana*.
- Shulkhan, M. (2013). *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Yogyakarta: Sukses Offset.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Tampubolon, B. D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No9.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. (2009). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Widiartana, W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Sinar Abadi. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, Vol. 6 No.1: 1-10.