



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT CAKRA ENERGINDO OPTIMAL

Chanafi Ritonga
chanafi@haik.or.id

(Diajukan: Desember 2022; Direview: Desember 2022; Diterima; Januari 2023;
Tersedia Daring: Januari 2023; Diterbitkan: Februari 2023)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Cakra Energindo Optimal. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 47 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1).Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT Cakra Energindo Optimal nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4.843 > 2.015$, nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (2).Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT Cakra Energindo Optimal dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $8.756 > 2.015$, nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (3).Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT Cakra Energindo Optimal dengan nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$ yaitu $38.359 > 3.21$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Produktivitas kerja.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap instansi membutuhkan sumber daya manusia karena sumber daya yang dimiliki instansi, terdapat sumber daya yang paling penting dalam menentukan keberhasilan instansi yaitu sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor terpenting dalam instansi karena manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas dalam instansi.

Hal ini dapat dimengerti karena material, mesin, dan metode tidak dapat digerakkan tanpa adanya manusia. Mengelola sumber daya manusia yang ada disuatu instansi tentunya bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena sumber daya manusia sangat sulit untuk diprediksi. Tiap-tiap individu memiliki keunikan tersendiri. Mereka memiliki kebutuhan, ambisi, sikap kehendak, tanggung jawab, serta potensi yang berbeda-beda.

Untuk menyatukan banyak karakteristik yang berbeda-beda dalam mencapai suatu tujuan yang sama memerlukan peran seorang pemimpin. Seorang pemimpin akan memainkan peranan yang sangat dominan di kehidupan dalam perusahaan. Peranan tersebut sama sekali tidak mengurangi, apalagi mengabaikan pentingnya peranan yang perlu dan harus dimainkan oleh para pegawai.

Melihat keterkaitan antara sumber daya manusia, organisasi kepemimpinan dan motivasi kerja menjadikan kepemimpinan begitu penting dalam suatu organisasi sehingga penetapan pimpinan atau jabatan pimpinan tinggi harus memiliki kriteria-kriteria khusus hal ini mendasari lahirnya undang-undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara dimana pada Bab V ketentuan umum pasal 19 ayat (3) berbunyi : Untuk setiap jabatan pimpinan tinggi ditetapkan syarat kompetensi, kualitas, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak dan jabatan dan integritas, dan persyaratan lain yang dibutuhkan.

Dalam suatu instansi kepemimpinan, juga dipandang sebagai bentuk proses mempengaruhi dan perilaku untuk menenangkan hati, pikiran, dan tingkah laku. Namun kepemimpinan akan dikaitkan dengan proses perilaku orang lain dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Menurut Murudut Marpaung (2014) kepemimpinan adalah sebuah seni yang sangat special dimiliki seseorang. Untuk melaksanakannya diperlukan visi yang besar dari seseorang yang menjadi pemimpin. Potensi kepemimpinan visioner seorang pemimpin dapat bersumber dari potensi mengembangkan seni dan kepemimpinan. Kepemimpinan tidak dapat terlepas dari konsep pemimpin yang komprehensif. Dari dua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi seseorang dan sebagai penggerak dalam mencapai suatu tujuan.

Motivasi konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada seseorang, individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Kepemimpinan dan motivasi dua hal yang berbeda, meski memiliki konteks kerja dan interaksi antar manusia dan kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Namun pada kenyataannya dalam suatu organisasi atau instansi, motivasi kerja karyawan masih kurang didayagunakan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan instansi. Karyawan yang mau dan mampu bekerja dengan upaya terbaiknya adalah faktor yang terpenting yang dimiliki suatu instansi. Untuk karyawan seperti itu, instansi harus memahami kebutuhan dan kemampuan karyawan. Berdasarkan

hasil observasi awal di PT. Cakra Energindo Optimal, peneliti melihat kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahannya sehingga seringkali lalai dan kurang bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Karena beberapa pegawai juga mengatakan bahwa pimpinan tersebut menganut sistem sentralisasi wewenang yang dimana pimpinan ini dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan atau saran, ide dan pertimbangan hanya ditetapkan sendiri tanpa meminta pendapat dari para anggotanya dan masih ada kepemimpinan yang biasa digunakan pimpinan yaitu kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan delegatif.

Dengan masalah-masalah yang terjadi di perusahaan menganggap penelitian ini sangat penting untuk mendorong karyawan agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh instansi, maka setiap pegawai harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap instansi di tempat mereka bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi positifnya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, agar dapat menjadi acuan bagi setiap perusahaan.

Dalam penelitian ini pemimpin menjadi peranan penting dalam memberikan motivasi terhadap karyawannya yang ditinjau dari aspek organisasi. Demikian pula yang terjadi di lingkungan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti apakah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki andil besar pada produktivitas kerja karyawan. Maka dari itu peneliti membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Cakra Energindo Optimal”**

B. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cakra Energindo Optimal?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cakra Energindo Optimal?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cakra Energindo Optimal?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cakra Energindo Optimal.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cakra Energindo Optimal.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cakra Energindo Optimal.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Tinjauan Pustaka

1. Manajemen

Menurut Dewi (2013) manajemen sumber daya manusia dan karakteristik UKM mempunyai pengaruh terhadap perkembangan usaha di pasar tradisional Peterongan baik secara parsial maupun secara simultan.

Manajemen kinerja adalah suatu upaya komunikasi yang dilakukan secara kontinyu dan terjadi antara karyawan dan atasannya, serta dilakukan demi mencapai

tujuan utama perusahaan (Ramdhan, 2022).

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016) kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Ramdhan “*Lead, which is a process to motivate individuals or groups within an employment relationship activity (task-related activities) so that they can work freely (voluntarily) and harmony in achieving corporate objectives*”, yang artinya yaitu suatu proses untuk memotivasi individu atau kelompok dalam suatu aktivitas hubungan kerja (aktivitas yang berhubungan dengan tugas) sehingga mereka dapat bekerja bebas (sukarela) dan harmonis dalam mencapai tujuan perusahaan (Rusilowati & Ramdhan, 2016).

3. Motivasi

Menurut Maryam (2016), Motivasi adalah perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandai dengan dorongan yang berasal dari diri seseorang untuk mencapai tujuan. Dorongan dan reaksi-reaksi usaha yang disebabkan karena adanya kebutuhan untuk berprestasi dalam hidup. Hal tersebut menjadikan individu memiliki usaha, keinginan dan dorong untuk mencapai hasil belajar yang tinggi.

Motivasi merupakan keseluruhan daya penggerak didalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan yang memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki dapat tercapai (Asrul Karim, 2011).

4. Produktivitas

Menurut Faslah & Savitri (2017) produktivitas kerja dapat dinilai penggunaan sumber daya, waktu yang ditempuh dalam mengerjakan pekerjaannya, teknik yang ia gunakan dan tentunya dengan hasil yang diperoleh dari proses kegiatan tersebut.

Produktivitas ialah suatu sikap mental dari seorang pekerja untuk senantiasa berkarya lebih dari apa yang sedang ataupun telah dikerjakan untuk mencapai suatu tujuan usaha dengan mempercepat dan memenuhi keinginan yang diharapkan (Ramdhan, 2022).

III. Metodologi Penelitian

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Cakra Energindo Optimal yang beralamat di Jalan Gatot Subroto No.9, RT.1 RW.1, Kelurahan Menteng Dalam, Kecamatan Tebet, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12870. Metode Penelitian ini yaitu kuantitatif asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya.

B. Penentuan Sampel Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, peristiwa dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan (Zuriah, 2006).

Sampel adalah bagian yang tidak terpisahkan dari populasi. Dan sampel dalam hal ini haruslah dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Dengan kata

lain populasi dan sampel merupakan dua hal yang saling terkait dan tidak terpisahkan (Ramdhan, 2021). Adapun sampel yang ditetapkan oleh penulis adalah 47 responden.

C. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif dengan pendekatan korelasional, adapun dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner atau angket. Data yang terkumpul melalui angket ini kemudian diolah dengan statistik, selanjutnya ditafsirkan, dianalisis dan dideskripsikan sesuai dengan tujuan penelitian.

D. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

II. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Analisis Data

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	9.962	3.499	
GAYA_KEPEMIMPINAN	.067	.083	.098
MOTIVASI	.677	.114	.728

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 20, 2023.

Berdasarkan hasil tabel di atas maka dapat diperoleh rumus persamaan regresi-regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,962 + 0,067 X_1 + 0,677 X_2$$

Arti dari angka-angka tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Nilai Konstan sebesar 9,962 artinya jika gaya kepemimpinan, motivasi dan pengembangan karir konstan (tetap), maka produktivitas kerja karyawan sebesar 9,962.
- b. Koefisien regresi variabel Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,067 artinya jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu-satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,067 satuan. Dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- c. Koefisien regresi variabel Motivasi (X2) sebesar 0,677 artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan satu-satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,677 satuan. Dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2)
Uji Koefisien Korelasi X_1 dan X_2 Dengan Y**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.636	.619	2.222

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 20, 2023.

Pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,797 yang berarti bahwa adanya korelasi atau hubungan yang **kuat atau tinggi** karena berada pada interval 0,600- 0,799 antara variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, dan motivasi secara bersama-sama memiliki hubungan yang **kuat atau tinggi** terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diperoleh hasil pengujian nilai determinasi atau *coefficient of determination* (*adjusted R^2*) sebesar 0,636 atau 63,6% yang berarti variabel-variabel bebas terdiri dari gaya kepemimpinan dan motivasi dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 63,6 terhadap Produktivitas kerja karyawan sedangkan sisanya ($100\% - 63,6\% = 36,4\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas ke dalam penelitian ini.

B. Uji Hipotesis

Dasar dari pengambilan keputusan untuk pengujian secara parsial ini adalah dengan membandingkan signifikan dengan *alpha* sebesar 0,05 (5%). Jika

signifikan $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima maupun sebaliknya jika signifikan $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

1. Uji t (Parsial)

- a) Variabel Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji t X_1
Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.133	3.919		5.392	.000
GAYA_KEPEMIMPINAN	.397	.082	.585	4.843	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 20, 2023.

Berdasarkan *output* pada tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel Gaya kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar 4,843. Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan *df* (*degree of freedom*) $n - 3$ atau $47 - 3 = 44$, maka hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,992 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,843 > 2,015$) dengan nilai (*sig*) $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa Gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y) PT Cakra Energindo Optimal.

- b) Variabel Motivasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Uji t X_2
Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.705	3.361		3.185	.003
MOTIVASI	.738	.084	.794	8.756	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 20, 2023.

Berdasarkan *output* pada tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_2) yaitu sebesar 8.756. Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan *df* (*degree of freedom*) $n - 3$ atau $47 - 3 = 44$, maka hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,992 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.756 > 2.015$) dengan nilai (*sig*) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y) PT Cakra Energindo Optimal.

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel bebas (Gaya kepemimpinan dan motivasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan uji F dilakukan dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan 1/ *degree of freedom 1* (df) = $k-1$, dimana k adalah jumlah semua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dan derajat kebebasan 2/ *degree of freedom 2* (df) = $k-1$, dimana n adalah jumlah sampel. Maka rumusnya ialah $n - k - 1$ yaitu dapat dihasilkan $47 - 2 - 1 = 44$.

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	378.765	2	189.383	38.359	.000 ^b
Residual	217.235	44	4.937		
Total	596.000	46			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA_KEPEMIMPINAN

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 20, 2023.

Dari tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 49,565 dengan nilai Sigfikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, dengan melihat tabel F yaitu $n - k - 1$ ($47 - 2 - 1 = 44$) pada taraf signifikasi 0,05 didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $38.359 > 3.21$ dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja Karyawan (Y) PT Cakra Energindo Optimal.

C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y) pada PT Cakra Energindo Optimal, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.843 > 2.015$) dengan nilai (*sig*) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa Gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT Cakra Energindo Optimal.
2. Motivasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y) pada PT Cakra Energindo Optimal, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.756 > 2.015$) dengan nilai (*sig*) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT Cakra Energindo Optimal.
3. Gaya kepemimpinan (X_1), dan Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT Cakra Energindo Optimal. Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,797 yang berarti bahwa adanya korelasi atau hubungan yang **kuat atau tinggi** karena berada

pada interval 0,600 – 0,799 antara variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat terhadap Produktivitas kerja Karyawan. Besarnya *coefficient of determination* (*adjusted R²*) sebesar 0,636 atau 63,6% yang berarti variabel-variabel bebas terdiri dari gaya kepemimpinan dan motivasi dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 63,6% terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sedangkan sisanya (100% - 63,6% = 36,4%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Adapun diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 9.962 + 0.067 X_1 + 0.677 X_2$. Maka Artinya Nilai Konstan sebesar 9,962 artinya jika gaya kepemimpinan dan motivasi konstan (tetap), maka Produktivitas kerja Karyawan sebesar 9,962. Dan hasil Uji Hipotesis (uji F) yaitu secara bersama-sama atau simultan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $38.359 > 3.21$ dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT Cakra Energindo Optimal.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan, sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y) di PT Cakra Energindo Optimal, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.843 > 2.015$) dengan nilai (*sig*) $0,000 > 0,05$ maka Gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y) di PT Cakra Energindo Optimal.
2. Motivasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y) di PT Cakra Energindo Optimal, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.756 > 2.015$) dengan nilai (*sig*) $0,000 < 0,05$ maka Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y).
3. Gaya kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y) dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $38.359 > 3.21$ dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja Karyawan (Y) di PT Cakra Energindo Optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrul Karim. (2011). *Pengaruh Motivasi Belajar dan Kegiatan Belajar Siswa Terhadap Kecakapan Hidup Siswa*. Jurnal Penelitian Pendidikan, Edisi Khusus(2), 154–163.
- Dewi, R. S. (2013). *Pengaruh Faktor Modal Psikologis, Karakteristik Entrepreneur, Inovasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Dan Karakteristik Ukm Terhadap Perkembangan Usaha Pedagang Di Pasar Tradisional (Studi kasus pada Pedagang Sembako dan Snack di Pasar Peterongan)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 2(1), 29-40.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB), 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marpaung, M. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*. Jurnal Ilmiah WIDYA, 2(1), 33–40.
- Muhammad, M. (2016). *Pengaruh Motivasi Dalam Pembelajaran*. Lantanida Journal, 4(2), 87. <https://doi.org/10.22373/lj.v4i2.1881>
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Ramdhan, M. (2022). *Manajemen Kinerja*. Sumatera Barat: CV. Mitra Cendekia Media.
- Rusilowati, U., & Ramdhan, M. (2016). *Effect of leadership style, communication and motivation on employees' performance (A case study in Pt Sadewa Karya, Southtangerang, Banten, Indonesia)*. International Journal of Applied Business and Economic Research, 14(6), 4713–4740.
- Zuriah, N. (2006). *Metodologi penelitian sosial dan pendidikan teori aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.