

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN BERDAMPAK PADA PRODUKTIFITAS KARYAWAN CV. ARCHINDO JAYA SIDOARJO

<sup>1)</sup> Renaldi Ahmad Ba'ari, <sup>2)</sup> Sri Lestari, <sup>3)</sup> Rifda Fitrianty

Email : [sri.lestari@stiemahardhika.ac.id](mailto:sri.lestari@stiemahardhika.ac.id)

Mahasiswa Prodi Manajemen

STIE Mahardhika Surabaya

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah 1) mengetahui pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas. 2) mengetahui pengaruh tidak langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas melalui semangat. 3) mengetahui pengaruh langsung variabel motivasi terhadap produktivitas. 4) mengetahui pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap produktivitas melalui semangat kerja pada CV.Archindo Jaya Sidoarjo. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan eksplanatori dengan metode survei dengan teknik penelitian sampel secara acak sederhana terdapat 30 responden. Teknik pengumpulan data satu dengan angket, wawancara, survei dan dokumenter, sedangkan data yang diambil adalah data primer dan data sekunder, sedangkan teknik analisis data dengan menggunakan path analisis (analisis jalur). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) pengaruh langsung dari variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas adalah sebesar 0.201 2) pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap produktivitas melalui semangat adalah 0.017 3) pengaruh langsung motivasi terhadap produktivitas adalah sebesar 0.630 4) pengaruh tidak langsung motivasi terhadap produktivitas melalui semangat adalah sebesar 0.548.

**Kata Kunci :** *gaya kepemimpinan, motivasi, semangat dan produktivitas*

## PENDAHULUAN

Manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi tetapi lebih dianggap sebagai asset organisasi yang penting . keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki. Secara teoritis , kualitas SDM dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan produktivitas organisasi.

daya manusia perlu di kembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang di kehendaki.

dalam organisasi maupun perusahaan. agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi

Manajemen sebagai penanggung jawab operasi perusahaan akan selalu berusaha agar tujuan perusahaan dapat tercapai sehingga perusahaan memiliki kenaikan nilai (*value*) untuk mengukur ketercapaian tujuan manajemen tersebut maka diperlukan pengukuran terhadap kinerja manajemen.

Gaya kepemimpinan sebagai sisi penting dari tema kepemimpinan senantiasa menarik untuk dibicarakan. Hal ini antara lain karena keluasan dan kedalaman lahan bahasannya semakin berkembang secara dinamis seiring dengan perkembangan lingkungan yang bersifat global yang menyentuh setiap aspek kehidupan secara luas dan dalam. Tanpa kepemimpinan yang efektif sesuatu organisasi tak akan pernah mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam organisasi perusahaan serta perkembangan yang dicapai yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja karyawan. Keahlian mengembangkan tim oleh seorang pemimpin merupakan kunci sukses kegiatan keberhasilan kegiatan perusahaan.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat.

Produktivitas merupakan salah satu kriteria penting yang sering digunakan dalam pengukuran kinerja ekonomi. Pada tingkat perusahaan, produktivitas menunjukkan seberapa baik perusahaan tersebut mengelola sumber daya (*resources*) yang dimilikinya dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Produktivitas yang tinggi memegang peranan penting terhadap profitabilitas dan daya saing perusahaan. Perusahaan dengan produktivitas yang tinggi akan cenderung menikmati margin keuntungan yang lebih tinggi dibandingkan para kompetitornya, dengan demikian produktivitas adalah faktor yang sangat menentukan keunggulan kompetitif suatu perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan produktivitas karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, Kurangnya sebuah motivasi dari seorang pemimpin akan menurunkan semangat kerjanya. semua itu merupakan sebab menurunnya produktivitas karyawan dalam bekerja. Faktor faktor yang dapat digunakan

untuk meningkatkan produktivitas karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi, dan semangat kerja. Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat kerja Dan berdampak pada Produktifitas Karyawan CV.Archindo Jaya Sidoarjo”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya kepemimpinan**

Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan pemimpin terhadap bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya

### **Motivasi**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik untuk sesuai dengan tujuan individu sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invincible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2013:141) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan.

### **Semangat Kerja**

Menurut Nitisemito (2013), semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang

berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan

### Produktifitas

Menurut sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan di gunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber rill yang semakin sedikit

### Penelitian Terdahulu

Dwi wisnu saputra, STIE Mahardhika surabaya 2016, dengan mengambil judul penelitian Pengaruh budaya organisasi, K3, disiplin kerja dan motivasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Java Pasific Sidoarjo. Teknik analisis data dalam peneliti menggunakan regresi linier berganda. Ada pengaruh secara simultan antara budaya organisasi ( $X_1$ ), Keselamatan kerja dan kesehatan ( $X_2$ ) disiplin kerja ( $X_3$ ) dan motivasi karyawan ( $X_4$ ) Berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) dengan taraf signifikan sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa secara budaya organisasi, disiplin kerja, k3, motivasi karyawan dan produktivitas kerja dapat mempengaruhi suatu perusahaan dan karyawan tersebut. Dengan demikian budaya yang ada dalam perusahaan, keselamatan, dan kesehatan kerja yang mendukung disiplin kerja yang memadai, dan motivasi karyawan yang sesuai dapat memberikan kontribusi yang cukup besar pada produktivitas karyawan dalam menjalankan aktivitasnya sebagai pekerja dengan mengusahakan hasil kerja yang maksimal

### Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan kerangka konseptual yang berfungsi sebagai penuntun dan merupakan alur berfikir yang menjadi dasar dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



### Hipotesis

1. Faktor gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV.Archindo Jaya Sidoarjo
2. Faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV.Archindo Jaya Sidoarjo
3. Faktor gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV.Archindo Jaya Sidoarjo
4. Faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV.Archindo Jaya Sidoarjo
5. Faktor semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV.Archindo Jaya Sidoarjo

### METODOLOGI PENELITIAN

#### Populasi dan penentuan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi CV.Archindo Jaya Sidoarjo sebanyak 30 responden.

Penelitian ini menggunakan teori Sugiyono (2012:71) dengan pedoman tabel penentuan jumlah sampel pada populasi tertentu, di dalam tabel tersebut dinyatakan apabila jumlah populasi 30, Sugiyono (2015:82) mengemukakan *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *sampling* jenuh dengan mengambil sampel sejumlah 30 orang (sesuai jumlah populasi).

#### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif , dan sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder dimana data yang diperlukan meliputi :

1. Data primer  
Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya oleh peneliti.
2. Data sekunder  
Data sekunder adalah data yang sudah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang lain di luar peneliti sendiri.

#### Metode Pengumpulan Data

Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan metode yang digunakan adalah :

1. Quisoner  
Pengumpulan data dari quisoner yang di bagikan kepada responden yang berupa lembar-lembar pertanyaan.
2. Observasi  
Adalah mengadakan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian atau kegiatan mikro pada CV.Archindo Jaya Sidoarjo.

### Metode Analisis

Model path analysis (analisis jalur) digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap terikat Sarjono (2011:117) Adapun asumsi-asumsi path analysis antara lain sebagai berikut:

1. Hubungan diantara variabel bersifat linear dan adaptif (mudah menyesuaikan diri)
2. Data yang digunakan berdistribusi normal, valid, dan reliabel.
3. Adanya recurivitas yaitu suatu keadaan dimana anak panah mempunyai hubungan satu arah dan tidak boleh terjadi pemutaran kembali.
4. Variabel terikat setidaknya/minimal dalam ukuran interfal dan rasio.
5. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu Teknik pengambilan sampel data dimana seluruh jumlah populasi di jadikan sebagai sampel.

Perhitungan dilakukan dengan bantuan program Model hubungan variabel dan akan di analisis dengan analisis jalur dengan model sebagai berikut :

$$z=b_1x_1+b_2x_2+e_1$$

$$y=b_1x_1+b_2x_2+b_2y_1+e_2$$

Keterangan :

z = Variabel perantara (Semangat kerja )

y = Variabel dependen ( Produktivitas )

b1 = koefesien regresi Gaya kepemimpinan

b2 = koefesien regresi Motivasi

x1 = Variabel independen ( Gaya kepemimpinan )

x2 = Variabel independen ( Motivasi )

e = Faktor di luar.

Tahapan dalam analisis jalur antara lain :

1. Menguji dengan analisis korelasi sederhana dan ganda

Korelasi dilambang dengan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga (  $-1 \leq r \leq +1$  ) apabila  $r = -1$  artinya korelasinya negative sempurna,  $r = 0$  artinya tidak ada korelasinya sedangkan  $r = +1$  berarti korelasi sangat kuat. Pengujian lanjutan yaitu uji signifikan berfungsi apabila ingin meneliti makna hubungan X terhadap Y, selanjutnya untuk menyatakan besar atau kecilnya sumbang variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan. Koefesien determinasi adalah kuadrat dari koefesien korelasi penelitian yang dikaitkan dengan 100%.Ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel X mempunyai kontribusi atau ikut menentukan variabel Y.

2. Menguji dengan regresi sederhana dan berganda  
Uji regresi digunakan untuk mencari pengaruh antar variabel
3. Menguji dengan analisis jalur  
Teknis analisis jalur (path analysis). Analisis ini akan digunakan dalam menguji besaran kontribusi yang ditunjukkan oleh koefesien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan klausal antar variabel.

### Uji Hipotesis

#### Uji T (Pengajuan secara individual)

Uji T disebut juga uji parsial, uji signifikansi nilai T (uji parsial) menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis Uji T :

- a.  $H_0$  : variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- b.  $H_a$  : variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $\text{sig } t > 0,05$  artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $\text{sig } t < 0,05$ , artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

#### Uji F (Pengujian Secara Keseluruhan)

Uji simultan dengan F test ini bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

- a.  $H_0$  : variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b.  $H_a$  : variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut :

- a.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $\text{sig } F > 0,05$  artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $\text{sig } F < 0,05$ , artinya variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

#### Uji Path Analysis ( Pengaruh tidak langsung )

Untuk pengujian pengaruh tidak langsung ini terlebih dahulu dilakukan Uji T atau disebut juga uji parsial, uji signifikan nilai T (uji parsial) menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut :

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian berupa kuesioner sebagai alat pengumpul data harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Jika instrumen telah valid dan reliabel maka kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data dengan tepat.

#### Hasil Uji Validitas

#### Hasil Uji Validitas (X1)

**Correlations**

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	X1
x1.1	Pearson Correlation	1	.398*	.124	.397*	.629**	.790**
	Sig. (2-tailed)		.029	.515	.030	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x1.2	Pearson Correlation	.398*	1	-.100	.027	.705**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.029		.598	.889	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x1.3	Pearson Correlation	.124	-.100	1	.035	.180	.388*
	Sig. (2-tailed)	.515	.598		.856	.340	.034
	N	30	30	30	30	30	30
x1.4	Pearson Correlation	.397*	.027	.035	1	.200	.520**
	Sig. (2-tailed)	.030	.889	.856		.289	.003
	N	30	30	30	30	30	30
x1.5	Pearson Correlation	.629**	.705**	.180	.200	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.340	.289		.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	.790**	.643**	.388*	.520**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.034	.003	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan variable x1 memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan

bahwa seluruh butir pertanyaan variable x1 yang disebarakan kepada responden dinyatakan valid.

### Hasil Uji Validitas (X2)

#### Correlations

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	X2
x2.1 Pearson Correlation	1	.20	.17	.10	.62
Sig. (2-tailed)		.275	.353	.570	.000
N	30	30	30	30	30
x2.2 Pearson Correlation	.206	1	.304	.328	.700
Sig. (2-tailed)	.275		.102	.077	.000
N	30	30	30	30	30
x2.3 Pearson Correlation	.176	.304	1	.093	.608
Sig. (2-tailed)	.353	.102		.624	.000
N	30	30	30	30	30
x2.4 Pearson Correlation	.108	.328	.093	1	.598
Sig. (2-tailed)	.570	.077	.624		.000
N	30	30	30	30	30
X2 Pearson Correlation	.626**	.700**	.608**	.598**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan variable x2 memiliki nilai sinifikansi kurang dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan variable x2 yang disebarakan kepada responden dinyatakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama (Khasanah, 2004). Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach*. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat di interpretasikan sebagai berikut (Triton, 2006)(dalam Sujianto, 2013:97) :

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliable
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliable
3. Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliable
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliable
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliable

Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X1	0,751	Reliabel
X2	0,741	Reliabel
Z	0,684	Reliabel
Y	0,741	Reliabel

Sumber: Lampiran SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada variable X1, X2, Zdan Y adalah antara 0,61 sampai dengan 0.80 yang berarti bahwa data yang digunakan pada variabel ini reliabel (layak).

### Hasil Uji Multikolinearitas

#### Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		Z	X2	X1
1	Correlati ons	Z	1.000	-.044
		X2	-.044	1.000
		X1	-.313	-.528
Covaria nces	Z	.022	-.001	-.007
	X2	-.001	.037	-.014
	X1	-.007	-.014	.020

a. Dependent Variable: Y

Sumber :Lampiran SPSS

Berdasarkan matriks korelasi tersebut, maka dapatlah diketahui bahwa tidak terdapat nilai korelasi yang melebihi 0,9. Dengan demikian tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model penelitian ini.

### Hasil Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode  $t_{-1}$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Untuk mendeteksi korelasi ini dapat dilakukan dengan uji Durbin-Watson. Pendeteksian dengan menggunakan metode statistik dari Durbin-Watson (Uji D-W) dengan ketentuan sebagai berikut (Alghifari, 1997) (dalam Agus, 2012 : 97) :

1. Nilai D-W < 1,10; berarti ada / terdapat korelasi
2. Nilai D-W antara 1,10 s.d 1,54; berarti tanpa kesimpulan
3. Nilai D-W antara 1,55 s.d 2,46; berarti tidak terjadi autokorelasi
4. Nilai D-W antara 2,47 s.d 2,90; berarti tanpa kesimpulan
5. Nilai D-W > 2,91; berarti ada / terdapat korelasi

Nilai D-W dapat dilihat pada hasil perhitungan olahan SPSS table berikut ini:

**Tabel 4.12 Nilai Durbin-Watson Model Summary<sup>b</sup>**

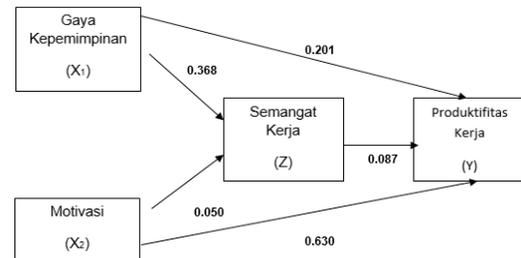
Model	Change Statistics					Durbin - Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.632	14.896	3	26	.000	2.289

Sumber : Lampiran SPSS

Dari hasil pengujian SPSS diatas dapat diketahui bahwa nilai D-W dalah sebesar 2.289(nilai antara 1,55 s.d 2,46) yang berarti data dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

### Nilai Analisis Jalur

Dari tabel hasil olahan SPSS versi 19.0 maka dapat digambarkan nilai parsial dari masing-masing jalur dari jalur path analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun hasil dari nilai jalur bisa dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 4.4**  
Nilai Analisis Jalur

Dari nilai yang didapatkan maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung (*Direct Effect*) terhadap produktifitas kerja ( $X_1 \rightarrow Y$ ) sebesar 0.201.
2. Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) terhadap produktifitas kerja ( $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ) sebesar  $(0.201) \times (0.087) = 0.017$ .
3. Variabel motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh langsung terhadap produktifitas kerja ( $X_2 \rightarrow Y$ ) sebesar 0.630.
4. Variabel motivasi memiliki pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) terhadap produktifitas kerja ( $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ) sebesar  $(0.630) \times (0.087) = 0.548$ .

### Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan statistic, maka dapat diketahui bahwa seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, dengan dibuktikan pertanyaan variable-variable yang diteliti memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan variable yang disebarkan kepada responden dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada variable  $X_1$ ,  $X_2$ , Z dan Y adalah antara 0,61 sampai dengan 0.80 yang berarti bahwa data yang digunakan pada variabel ini reliabel (layak).

Selain itu dalam penelitian ini berdasarkan uji asumsi klasik juga telah

memenuhi syarat yaitu data yang digunakan normal, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi indikasi multikolinearitas dan juga tidak terjadi auto korelasi.

Terlihat bahwa pada kolom Sig. pada table ANOVA nilai Sig. adalah sebesar 0.097 atau lebih besar dari nilai probabilitas 0.05 ( $0.097 > 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya koefisien regresi adalah signifikan. Jadi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat.

Dan nilai *R Square* sebesar 0.159 ini menandakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki kontribusi sebesar 15.9 % (lihat nilai *R square* pada tabel Model Summary) dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel semangat (Z) sedangkan sisanya sebesar 84.1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pada koefisien, uji *t*/parsial terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0.000 dan 0,019 < Alpha 5% (0.05).

Terlihat bahwa pada kolom Sig. pada table ANOVA nilai Sig. adalah sebesar 0.000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya koefisien regresi adalah signifikan. Jadi variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan semangat secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktifitas kerja (Y).

Dan nilai *R Square* sebesar 0.632 ini menandakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan semangat memiliki kontribusi sebesar 63.2 % (lihat nilai *R square* pada tabel Model Summary) dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel produktivitas (Y) sedangkan sisanya sebesar 36.8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pada bagian structural 2 Anova (uji F) terlihat bahwa secara simultan variabel X dan Z memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y yang ditunjukkan dari nilai Sig.  $0,000 < \text{Alpha } 5\%$  (tolak hipotesis nol dan terima hipotesis alternatif atau uji F berpengaruh signifikan).

Pada koefisien, uji *t*/parsial terlihat bahwa variabel  $X_1$  dan Z secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktifitas kerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0.200 dan 0.508 > Alpha 5% (0.05) sedangkan  $X_2$  secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktifitas kerja (Y) dibuktikan dengan nilai signifikansinya  $0.000 < \text{Alpha } 5\%$  (0.05).

Dari nilai yang didapatkan maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung (*Direct Effect*) terhadap produktifitas kerja ( $X_1 \rightarrow Y$ ) sebesar 0.201.
2. Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) terhadap produktifitas kerja ( $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ) sebesar  $(0.201) \times (0.087) = 0.017$ .
3. Variabel motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh langsung terhadap produktifitas kerja ( $X_2 \rightarrow Y$ ) sebesar 0.630.
4. Variabel motivasi memiliki pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) terhadap produktifitas kerja ( $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ) sebesar  $(0.630) \times (0.087) = 0.548$ .

## Kesimpulan

Dari penjelasan dan proses penelitian yang telah diuraikan pada bab diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada Koefisien, Uji *t*/parsial terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) Berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja (Z), Dengan nilai signifikansi  $0.000 < \text{Alpha } 5\%$  (0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan CV.Archindo Jaya Sidoarjo
2. Pada Koefisien, Uji *t*/parsial terlihat bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja (Z), dengan nilai signifikansi  $0.019 < \text{Alpha } 5\%$  (0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan CV.Archindo Jaya Sidoarjo mengharapkan adanya motivasi yang lebih baik untuk meningkatkan semangat kerja mereka.
3. Pada Koefisien, Uji *t*/parsial terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktifitas (Y), dengan nilai signifikansi

0.200 > Alpha 5% (0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan sudah merasa nyaman dengan gaya kepemimpinan yang ada pada perusahaan. (Y), dengan nilai signifikansi 0.000 < Alpha 5% (0.05). Hal ini mengindikasikan karyawan CV.Archindo Jaya Sidoarjo mengharapkan adanya motivasi yang lebih untuk meningkatkan produktifitas mereka.

5. Pada Koefisien, Uji t/parsial terlihat bahwa variabel semangat kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktifitas (Y), dengan nilai signifikansi 0.508 > Alpha 5% (0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan produktifitas kerja karyawan tidak bergantung hanya pada semangat kerja karyawan tetapi ada hal lain yang lebih penting dari pada itu.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, maka saran yang bisa diberikan adalah:

1. Perlu memberikan motivasi pada karyawan agar mereka lebih bersemangat dalam bekerja, baik motivasi berupa finansial maupun non finansial.
2. Perlu mempertimbangkan kompensasi karyawan, dengan memberikan kompensasi tambahan seperti bonus, insentif dan tunjangan untuk membuat karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan.
3. Perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman dan tentram yang membuat karyawan lebih focus dalam menjalankan tanggung jawabnya.
4. Perlu mewadahi segala bentuk saran dan aspirasi karyawan, sebagai bahan pertimbangan untuk membangun manajemen yang lebih baik.

4. Pada Koefisien, Uji t/parsial terlihat bahwa variabel motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktifitas

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cetakan Kelima Belas, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Indeks, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan Belas, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2013, *MANAJEMEN*, Cetakan Ketiga belas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke enam belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh Belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathis, Robert .L dan John H. Jackson, 2012, *Human Resource Management*, Edisi Kedua, Salemba Empat, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2008, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Pers, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex. S, 2013, *Manajemen Personalia*, Cetakan Ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.