

Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Loyalitas Konsumen Pengguna Motor Honda Beat (Studi Kasus Pada PT. HOHO Pekanbaru)

Ade hanifah¹, Ikhbal Akhmad², Intan Diane Binangkit³, Dwi Hastuti⁴
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau
e-mail: adehanifa12@gmail.com

Article History*

Received: 20 Oktober 0222

Revised: 3 Des 2022

Accepted 4 Des 2022

Published: 5 Des 2022

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Loyalitas Konsumen Pengguna Motor Honda Beat (Studi Kasus Pada PT. Hoho Pekanbaru). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode penarikan sampel penelitian menggunakan metode *purposive sampling*. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 16.0. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 101 konsumen pengguna sepeda motor Honda Beat. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel citra merek berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas konsumen. Variabel kualitas produk secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas konsumen. Variabel citra merek dan kualitas produk secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas konsumen.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang cepat membuat dunia usaha benar-benar dituntut untuk dapat meningkatkan efisiensi di setiap kegiatannya, salah satu hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan efisiensi kegiatan adalah meningkatkan efisiensi dalam sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Lado *et al.*, 2019). Pentingnya sumber daya manusia adalah betapapun tingginya suatu teknologi, cepatnya informasi yang beredar, tersedianya modal yang cukup, namun manusia tetap merupakan unsur penting untuk mencapai tujuan perusahaan karena semuanya tetap memerlukan campur tangan manusia dalam mengendalikannya. Dalam era globalisasi saat ini seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyaknya perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas, dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi peranan operasional perusahaan (Kusjono & Ratnasari, 2019).

Bisnis saat ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari

seluruh tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* optimal pada suatu perusahaan (Guruh, 2019).

Pengelolaan SDM tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sudah dianggap sebagai aset suatu perusahaan yang perlu dikelola dan dikembangkan dalam mendukung kelangsungan hidupnya suatu perusahaan. Persaingan global sekarang ini perusahaan dihadapkan dengan suatu tantangan yang begitu besar untuk memenangkan persaingan global tersebut. Sehingga perusahaan membutuhkan teknik dan strategi dalam menjalankan suatu perusahaan. Karyawan merupakan pelaksana utama dari seluruh fungsi organisasi yaitu sarana, prasarana dan infrastuktur yang ada pada perusahaan, karyawan juga merupakan salah satu faktor kunci perusahaan yang perlu diperhatikan karena sering mengalami berbagai dinamika dalam perusahaan, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan yaitu produktivitas kerja karyawan (Supiati, 2022).

Produktivitas kerja merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu (Lado *et al.*, 2019). Produktivitas kerja yang optimal merupakan gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Produktivitas merupakan kemampuan setiap orang, sistem atau suatu perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diinginkan dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan juga efisien (Eka & Wibowo, 2021).

PT. Home Center Indonesia (Informa) dengan slogan "*Furnishing with style*" yang beroperasi di Pekanbaru. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2004 dengan koleksi produk lebih dari 35.000 jenis yang mengikuti tren terbaru. Saat ini INFORMA memiliki lebih dari 100 toko yang terbesar di 48 kota, dengan toko besarnya berlokasi di Living World Alam Sutera Tangerang, seluas 25.000 m². Selain itu terdapat juga Informa Elektronik yang berdiri tahun 2013 untuk memenuhi kebutuhan pelanggan atas koleksi produk elektronik dan perlengkapan rumah tangga. Maka untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan PT. Home Center Indonesia memerlukan sejumlah tenaga kerja dalam mendukung operasionalnya. Oleh sebab itu, pihak manajemen perusahaan telah memperkerjakan sejumlah sumber daya manusia yang memiliki beragam latar belakang pendidikan, bidang keahlian serta keterampilan kerja yang dimiliki sesuai kebutuhan perusahaan.

Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan adalah dalam suatu perusahaan memainkan peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi perusahaan yang bersangkutan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak diluar perusahaan yang semuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar produktivitas kerja dapat tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan (Riana, 2020)

Setelah melakukan observasi diawal, penelitian menemukan fenomena yang terjadi pada PT. Home Center Indonesia Kota Pekanbaru (Informa) adalah masih terlihat hubungan yang kaku antara bawahan dan atasan yang kurang komunikatif dan kurangnya perhatian atasan terhadap bawahannya sehingga keluhan dan masalah pegawai tidak tersampaikan secara sempurna kepada atasan. Dampaknya adalah permasalahan tersebut terpendam dibawah dan atasan terkesan menekan bawahan dengan target-target dan tugas-tugas sehingga karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan dari fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa penyebab motivasi karyawan itu rendah yaitu kurangnya perhatian antara atasan terhadap bawahannya dan serta perusahaan tidak menerapkan pelatihan setiap bulannya yang

dilakukan antara pemimpin dan karyawan sehingga terjadinya motivasi karyawan yang minim (rendah).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indrawati (2020) mengemukakan pendapat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspita et al., (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lado et, al. (2019) mengatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda pendapat penelitian yang dilakukan oleh (Mulandoro, 2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain dari faktor kepemimpinan faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ialah motivasi, motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Motivasi pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi mewujudkan tujuan perusahaan (Suryani et al., 2020). Motivasi adalah sebuah masukan, keinginan ataupun kemauan yang sangat besar dari dalam diri, untuk mencapai suatu kemauan dan suatu tujuan. Dengan adanya dorongan akan menghasilkan seseorang berupaya sekuat tenaga untuk mencapai apa yang dituju (Kamal et al., 2021);

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kegiatan yang dapat mempengaruhi, mendorong, menyalurkan, memberikan semangat perilaku pegawai dan menimbulkan semangat kerja karyawan lebih meningkat. Dimana motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan dalam bekerja, motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal artinya semakin baik motivasi kerja maka produktivitas kerja karyawan akan semakin baik, demikian juga sebaliknya bila buruk motivasi seorang karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan memburuk (Hasibuan, 2014). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laisa & Monoarfa (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksmiari (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Segoro & Pratiwi (2021) mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja Karyawan

Hidayat (2020) mengemukakan produktivitas merupakan kemampuan dari seseorang karyawan untuk menghasilkan barang (*output*) sesuai dengan ketekunan yang telah ditetapkan pada suatu waktu tertentu. Produktivitas yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi atau perusahaan yang memboroskan sumber daya yang dimilikinya. Dan ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya asing dan dengan demikian akan mengurangi skala aktivitas usahanya (Nawawi, 2012).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang sudah dikumpulkan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan bila bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Erri et al. 2021); (Putra et al., 2022). Kepemimpinan adalah suatu proses keinginan seseorang untuk menggerakkan orang lain, dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan (Sutrisno, 2013).

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Manusia memiliki dorongan untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Sunarsi, 2018). *Chung & Meggison* (Fahmi, 2017) menyatakan bahwa "*Motivation is defined as/goal- directed behavior.It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal...it's closely performance.*(Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukkan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas merupakan kemampuan dari seseorang karyawan untuk menghasilkan barang (output) sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan pada suatu waktu tertentu (Hidayat, 2020)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno, 2016)	Likert
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang sudah dikumpulkan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan bila bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Erri el al 2021)	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan mengendalikan omosional. (Kartono & Kartini, 2008)	Likert
Motivasi (X ₂)	Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, manusia memiliki dorongan untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Sunarsi, 2018).	1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Tantangan 4. Tanggung jawab 5. Pengembangan 6. Keterlibatan 7. Kesempatan (Bahri, 2017)	Likert

METODE

Jenis penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif yang menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti terkait dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan produktivitas kerja karyawan PT. Home Center Indonesia cabang Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan di PT. Home Center Indonesia di Jl, Soekarno - Hatta, Tengkerang Barat, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan terhitung dari penyusunan proposal dimulai dari bulan Maret 2022 sampai penelitian selesai dilakukan. Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda aplikasi SPSS v23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen:

Uji Validitas

Uji Validitas adalah untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini. Suatu instrument dikatakan valid, jika pertanyaannya pada kuisisioner mampu mengukur apa yang

diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang telah diteliti secara tepat (Ghozali, 2013).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukur relatif konsisten. Untuk mengukur reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika membandingkan nilai koefisien lebih besar dari 0,60 ($>0,60$) (Ghozali, 2013).

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Standart	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,835	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,798	0,60	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0,859	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh nilai data lebih besar dari 0,6 yaitu dari variabel gaya kepemimpinan 0,835 motivasi sebesar 0,798, produktivitas sebesar 0,859 yang berarti data tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik:

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah membandingkan data yang dimiliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standart deviasi yang sama. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		Unstandardized Residual
		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	3.94693337
	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.045
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas kolmogrov-smirnov pada Tabel 3 diperoleh nilai signifikan 0,200 $>$ 0,05 dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen.

Tabel 4. Uji Multikoloniritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gayakepemimpinan	0.513	1.949
	Motivasi	0.513	1.949

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Olahan SPSS

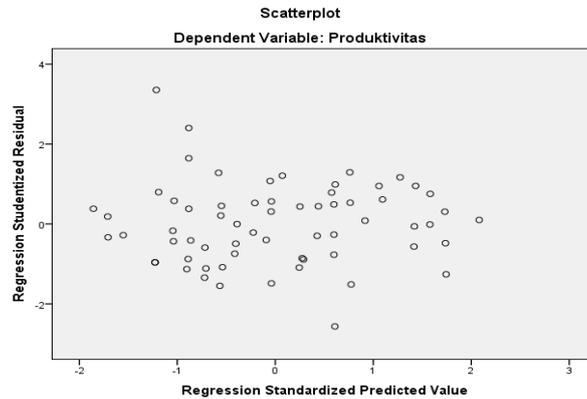
Berdasarkan tabel 4 dapat diperoleh, Collinearity Statistics nilai VIF seluruh variabel $<$ 10.

Dimana nilai VIF Gaya kepemimpinan 1.949 dan VIF Motivasi 1.949 Maka dapat disimpulkan pada model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat dari uji sacter plot sebagai berikut:

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Dari uji heteroskedastisitas yang menggunakan scatterplot gambar diatas dapat dilihat pola yang muncul tidak membentuk pola tertentu atau pola yang teratur, dan cenderung memiliki pola acak dan tidak teratur, maka dapat disimpulkan regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients		
1	(Constant)	2.141	7.872		.272	.787
	Gaya kepemimpinan	.017	.120	.016	.142	.888
	Motivasi	.827	.116	.780	7.129	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,141 + 0,017 X_1 + 0,827 X_2$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari regresi tersebut adalah 2,141 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa semua variabel bebas dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka jika variabel bebas dianggap konstan maka variabel terikat mengalami kenaikan 2,141.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan adalah 0,017 yang artinya setiap kenaikan ataupun penurunan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan atau menurunkan produktivitas sebesar 0,017 dengan asumsi variabel bebas lain tetap.

- Koefisien regresi motivasi adalah 0,827 yang artinya setiap kenaikan ataupun penurunan nilai sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan atau menurunkan produktivitas sebesar 0,827 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

Uji Hipotesis:

Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Tepat diketahui dengan menghitung $df = (n - (k + 1)) = (64 - (3 + 1)) = 60$ n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen. Apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0.05 maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Signifikan (Uji t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.141	7.872		.272	.787
	Gaya kepemimpinan	.017	.120	.016	.142	.888
	Motivasi	.827	.116	.780	7.129	.000

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada Tabel 6., menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang meliputi Gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan memiliki nilai signifikansi < 0.05 sehingga semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas kerja karyawan, dengan penjelasan sebagai berikut:

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,142 < 1,670 t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,888 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak.

Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,129 > 1,670 t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.

Uji Simultan (Uji F):

Menurut (Ghozali, 2013) uji simultan, digunakan untuk menguji secara bersama-sama signifikan pengaruh variabel, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengujian ini menggunakan alat uji statistik metode Fisher (uji F) pada tingkat kepercayaan signifikan 0,05.

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1638.568	2	819.284	50.922	.000 ^b
	Residual	981.432	61	16.089		
	Total	2620.000	63			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya kepemimpinan

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 50,922 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 5% (α = 0,05) adalah 3,15. Hal ini berarti F hitung > F tabel sebesar 50,922 > 3,15. Maka H_a diterima

dan H_0 ditolak, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi:

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen dalam penelitian.

Tabel 1.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.791 ^a	0.625	0.613	4.011

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,613 dan R^2 sebesar 0,625 atau 62,5%. Artinya bahwa model regresi diperoleh mampu menjelaskan didalam variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 62,5% sedangkan sisanya 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti disiplin, kompensasi, komitmen dan lainnya.

Pembahasan:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,142 < 1,670 t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,888 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H_1) ditolak. Artinya kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi, kepemimpinan merupakan seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi. Gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah gaya untuk mempengaruhi, membimbing, memimpin, membujuk seseorang atau orang lain untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam suatu organisasi (Sutrisno, 2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Stevania (2018), Putra et al. (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulandoro (2021) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,15 > 1,670 t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima. Dari hasil uji hipotesis H_2 diperoleh bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya motivasi kerja juga berhubungan dengan kualitas hubungan antara karyawan dan atasan. Perlakuan-perlakuan atasan terhadap bawahan mungkin dipengaruhi oleh asumsi-asumsi yang dimilikinya. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kegiatan yang dapat mempengaruhi, mengakibatkan, menyalurkan, memelihara perilaku karyawan dan menimbulkan semangat kerja (Hasibuan, 2007). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Bagi karyawan adanaya pemberian motivasi dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan

serta memperbesar partisipasi karyawan terhadap perusahaan. Dengan motivasi diharapkan setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Purnami et al., 2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi et al., (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F diperoleh f hitung sebesar 50,922 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,15. Hal ini berarti F hitung $> F$ tabel sebesar $50,922 > 3,15$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya, gaya kepemimpinan memiliki filsafat, keterampilan dan sikap memimpin dalam berperilaku. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Ratnasih & Riwu, 2018). Sedangkan Motivasi adalah proses yang mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Ratnasih & Riwu, 2018). Artinya gaya kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi, kepemimpinan merupakan seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi. sedangkan motivasi dijadikan alat untuk meningkatkan semangat kerja, meningkatkan produktivitas kerja, memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan serta memperbesar partisipasi karyawan terhadap perusahaan keduanya mempunyai hubungan yang sama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihombing (2022) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriady & Hasmawaty (2019) mengemukakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wahrudin (2020) berpendapat bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut: (1) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Home Center Indonesia Kota Pekanbaru, semakin baik gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, maka belum tentu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi motivasi karyawan, maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan. (3) Gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, semakin baiknya gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dan tingginya motivasi karyawan dalam bekerja, maka akan semakin baik pula produktivitas kerja karyawan. Kemudian penulis memberikan saran: (1) Perlu adanya komitmen yang lebih tinggi lagi baik dari karyawan maupun dari pemimpin agar karyawan tetap menjaga dan meningkatkan komitmennya sehingga produktivitas kerja karyawan semakin optimal. (2) Seorang Pemimpin harus lebih dekat lagi dan mau mendengarkan masalah yang dihadapi karyawan. karena hal tersebut dapat dilakukan dengan baik oleh seorang pemimpin, sehingga dapat menjadi motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. (3) Perusahaan dapat memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan. Diantaranya seperti kebutuhan yang diperlukan karyawan adalah dengan memotivasi bawahan untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta dapat mengikuti perubahan-perubahan globalisasi, memberikan penghargaan ketika

bawahan dapat bekerja secara optimal, (4) Melihat masih banyaknya kekurangan dari penelitian yang terdapat dalam penelitian ini, disarankan kepada peneliti selanjutnya agar memperbesar atau memperluas unit populasi atau sampel dengan menambah objek atau lokasi penelitian yang lebih luas. Penelitian selanjutnya diharapkan adanya tambahan faktor lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal terhadap gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriady, D., & Hasmawaty. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Penerbit Erlangga Palembang. *Http://Repository.Binadarma.Ac.Id/Id/Empiril 206*.
- Eka, P. D., & Wibowo, D. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Mandiri Tbk Unit RRRCR 2 Jakarta Pusat. *Jurnal Perkusi, 1(4)*.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian, 1(9)*.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ghozali. (2013). *aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guruh, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansial Multi Finance Cabang Kedoya. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2(3)*.
- H.Melayu.s.p.Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2014). *Organisasi dan Motivasi* (Bumi Aksar). Bumi Aksara.
- Hidayat, A. I. (2020). Pengaruh K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Wimon Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Kamal, F., Winarso, W., & Yoganingsih, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing. *Jurnal Manajemen, 1(1)*.
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2(2)*.
- Lado, M. D., CFanggidae, R. P., & Timuneno, T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Kota Kupang. *Journal of Manajemen, 10(3)*, 283–297.
- Laisa, F. Z., & Monoarfa, V. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Primarindo Kencana. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 1(2)*.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, 11(1)*, 54–63.
- Lili Indrawati, E. E. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinana Terhadap Produktivita Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah. *Jurnal Ekonomi,Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi, 12(2)*, 169–177.
- Mulandoro, F. E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Rahayu Electric. *Hhtps://Jurnal.Ubd.Ac.Id/Index.Php/Pros, 1(1)*, 75.
- Nawawi, H. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan. *Http://Repository.Uin.Suska.Ac.Id*.
- Pratiwi, H., Hardiansyah, & Aprini, N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Tingkat pendidikan, Disiplin kerja dan motivasi terhadap prodktivitas kerja karyawan pdam lematang enim cabang muara enim. *Global Kompetitive Advantage*.
- Purnami, Ita, N. M., Utama, & Mudiarta, W. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen, 8(9)*.

- Puspita, M. D., Nelison, & Saleh, K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Natar Lampung Selatan. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 02(01).
- Putra, Y. P., Fikri, K., & Sulityandari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 160–170.
- Ratnasih, C., & Riwu, S. A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan implikasi pada kinerja karyawan (Kasus pada PT Permata Bank TBK). *Jurnal Manajemen*, 6(1).
- Rina. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon. [Http:// Journal.11dikti9.id/ Ekonomika](http://Journal.11dikti9.id/Ekonomika), 4(1), 14–24.
- Segoro, W., & Pratiwi, W. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Gema Teknikatama Cibitung. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 880–888.
- Sihombing, L. N. I. (2022). pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multi Guna Aqipment. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(10).
- Stevania, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Ilmiah Semarang*, 1(1), 66–82.
- Supiati. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Sorako Jaya Abadi Motor Kota Palopo. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3).
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt tuntex garment indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research(JIEMAR)*1, 1(1).
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Wahrudin, U. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan (kp)Panamukan. *Journal Al Amar*, 1(2).