

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Remunerasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor PT. XYZ

Andi Ray¹⁾, Ignatius Ario Sumbogo²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾Email: andiray10@yahoo.com

²⁾Email: ignatius.sumbogo@kalbis.ac.id

Abstract: *This research aims to determine the effect of leadership style and remuneration on work productivity of office employees of PT. XYZ. The variables used in this research are leadership style, remuneration, and work productivity. The data collection technique used was a questionnaire. This research is a quantitative study with a total sample size of 45 respondents who work in the PT. XYZ. The technique used in this research is purposive sampling which is part of the non-probability sampling. This study uses SPSS version 22 as a data processing tool. Data processing was analyzed by validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis test, t test, f test, and determination coefficient test. Based on the results of the f test, $F_{count} > F_{table}$ ($91,544 > 2.11$). This concludes that the variable leadership style and remuneration together have a significant effect on work productivity.*

Keywords: *leadership style, remuneration, and work productivity.*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan remunerasi terhadap produktivitas kerja karyawan kantor PT. XYZ. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, remunerasi, dan produktivitas kerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden yang bekerja di kantor PT. XYZ. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling yang merupakan bagian dari non-probability sampling. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 22 sebagai alat pengolahan data. Pengolahan data dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan dari hasil uji f, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($91.544 > 2.11$). Hal ini menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan remunerasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.*

Kata kunci: *gaya kepemimpinan, remunerasi, dan produktivitas kerja.*

I. PENDAHULUAN

Kegiatan bisnis investasi pada saat era globalisasi ini memiliki peran penting bagi para perusahaan untuk mengalokasikan dananya. Kegiatan bisnis investasi ini tidak terlepas dari perkembangan yang ada didalam perekonomian negara. Seiring berkembangnya era industri dalam berinvestasi, perusahaan dapat melakukan kegiatan berbisnis yang ditawarkan perusahaan lain dalam bidang investasi. Semakin banyak

investasi yang dilakukan oleh perusahaan, maka tentu akan menjadikan perusahaan tersebut semakin berkembang. Sehingga hal tersebut akan memicu pertumbuhan perekonomian nasional. Dalam pengambilan keputusan investasi, perusahaan membutuhkan berbagai macam informasi yang diperlukan.

Berdasarkan hasil dari AUM (*Asset Under Management*) tahun 2018

memiliki kenaikan sebesar 9,43 Triliun Rupiah atau sekitar 3,26% dari tahun sebelumnya, yang mana menunjukkan bahwa berbisnis investasi sangat diminati oleh perusahaan-perusahaan pada umumnya. Informasi tersebut hanya menyediakan informasi yang bersifat material dan seringkali yang diperhatikan perusahaan dalam melakukan bisnis yang bersifat investasi. Jika berbicara tentang berbisnis dalam bidang investasi, tentu hal yang dapat dijadikan bisnis adalah asuransi.

Asuransi dapat meminimalisir risiko yang memengaruhi kestabilan perusahaan yang tak dapat diprediksi apa yang akan terjadi di masa mendatang dengan baik dan tepat. Meski telah menggunakan cara-cara yang sistematis untuk menganalisa berbagai macam kemungkinan yang akan terjadi. Bisa saja analisa yang diterapkan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karena di masa yang akan datang penuh dengan ketidakpastian. Bahkan didalam kelangsungan hidup perusahaan, kita tidak dapat menentukan kapan perusahaan tersebut mempertahankan produktivitas kerja jadi wajar apapun hal yang terjadi di masa yang akan datang hanya dapat diperkirakan sementara.

PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan yang bergerak didalam bidang jasa Pialang Asuransi. PT. XYZ terletak dikawasan DKI Jakarta yang sangat ideal dalam melakukan bisnis pialang asuransi, dikarenakan banyak perusahaan-perusahaan besar yang terletak dikawasan ibukota ini. Banyak perusahaan-perusahaan yang telah bekerja sama dengan PT. XYZ dalam bidang jasa asuransi yang berperan sebagai pialang untuk memilih kepada perusahaan tersebut mana asuransi terbaik yang sesuai dengan apa yang ingin dipertanggungkannya. Sering kali, berbeda lini aset yang ingin

diasuransikan berbeda pula perusahaan asuransi yang baik dalam penanganannya. Dalam perbedaan inilah peranan pialang asuransi khususnya PT. XYZ dapat memilih yang terbaik untuk konsumennya.

Gaya kepemimpinan menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan tersebut. Dalam kepemimpinan terdapat beberapa aspek-aspek yang dapat memengaruhi berhasil atau tidaknya dalam menjalankan perusahaan yaitu memberikan remunerasi yang tepat dan sesuai. Remunerasi sangat membantu para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Mereka akan bekerja lebih baik karna disebabkan oleh pemimpin yang memberikan remunerasi secara bijak dan sesuai yang akan membuat mereka melakukan pekerjaan yang lebih baik dan juga akan meningkatkan produktivitas kerja yang mereka lakukan. Produktivitas kerja perusahaan akan meningkat pesat apabila para karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya atas remunerasi yang diterimanya.

Produktivitas kerja menjadi sangat penting untuk menyukseskan perusahaan dan mempertahankan kestabilan perusahaan. Menurut Eddy Sutrisno (2016:109) Produktivitas kerja adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Kondisi tersebut akan terjadi apabila PT. XYZ memberikan tugas yang sesuai dengan apa yang divisi itu kerjakan, tidak dengan melimpahkan dengan tugas-tugas lain yang berbeda. Jika setiap karyawan melakukan apa yang dikerjakan sesuai dengan divisinya,

maka PT. XYZ dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan kondisi diatas, seperti gaya kepemimpinan, remunerasi, dan produktivitas kerja karyawan, maka peneliti menentukan sebuah judul penelitian, yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Remunerasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor PT. XYZ

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, mengetahui apakah remunerasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan remunerasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

A. Tinjauan Pustaka

Manajemen

Menurut Malayu Hasibuan (2002:9), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu Hasibuan (2002:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Zahra, gaya kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu menyelesaikan beberapa tujuan dari suatu organisasi (M. Fitrul Fahmi,

2019:13). Menurut Hamzah, gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih atau digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya (Riza Budi Mubarak dkk., 2019:13).

Remunerasi

Remunerasi merupakan perilaku atau tindakan yang terkait dengan sistem pembayaran yang ada didalam pemberian kompensasi. Pembayaran yang dimaksud ialah pembayaran pekerjaan atau jasa yang telah dikerjakan oleh karyawan. Menurut Mochammad Surya, menyebutkan bahwasanya "Remunerasi" memiliki makna seperti "sesuatu" yang diperoleh para pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja (Bima Harya Teja, 2017:19).

Produktivitas Kerja

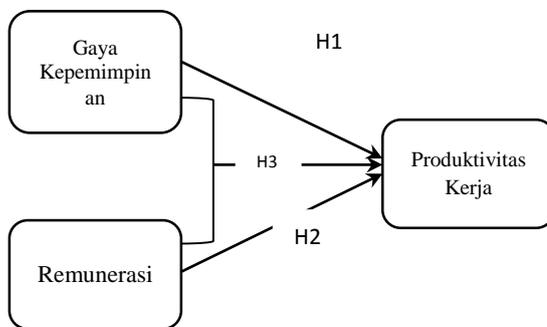
Menurut Gasperz, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu pengorbanan (input) dengan penghasilan (output) (Suroyo, 2016:2). Menurut Nawawi, dalam Darmadi (2018:254), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil (output) dengan jumlah sumber daya yang digunakan sebagai masukan.

B. Model Konseptual

Dengan memakai teori-teori yang sudah ada, maka selanjutnya melakukan suatu analisis rasional untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (gaya kepemimpinan dan remunerasi) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Model ini memiliki tujuan untuk menentukan suatu arah dalam penyusunan metodologi penelitian guna memberikan kemudahan dalam suatu

pemahaman. Model ini berisi pemahaman konsep suatu hubungan antara variabel-variabel tertentu yang membawa dampak pada variabel lain yang didasarkan pada suatu teori.

Peneliti akan membuat sebuah model konseptual dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Remunerasi terhadap Produktivitas Kerja. Pada penelitian ini, variabel independen adalah Gaya Kepemimpinan dan Remunerasi sedangkan variabel dependen adalah Produktivitas Kerja.



Gambar 1. Model Konseptual

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja

H2: Remunerasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

H3: Gaya kepemimpinan dan remunerasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja

C. Unit Analisis

Menurut Sugiyono (2016:298), unit analisis adalah satuan yang diteliti yang bisa berupa individu, kelompok, benda atau suatu latar peristiwa sosial seperti misalnya aktivitas individu atau sekelompok sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini, unit analisis yang diteliti adalah perusahaan pialang asuransi yang berlokasi di Jakarta.

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:117), populasi adalah wilayah generalisasi

yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, jumlah populasi adalah seluruh karyawan pekerja di kantor PT. XYZ dengan total karyawan sebanyak 75 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:118), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menggunakan sampel untuk penelitian ini, metode yang digunakan untuk pengumpulan sampel adalah *non probability sampling*. Sedangkan metode dalam pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Adapun kriteria dalam pengambilan sampel ini yakni 45 karyawan.

D. Metode Analisis

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018:51), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila jika *Corrected Item – Total Correlation* (r hitung) lebih besar daripada r tabel yaitu sebesar 0,05 (5%).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:45), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai *Croanbach's Alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2018:106), uji asumsi klasik dilakukan guna menguji kualitas data penelitian. Uji asumsi

klasik terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolonieritas, uji linearitas, dan uji autokorelasi.

- **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018:161), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dikatakan signifikan jika $> 0,05$ maka variabel distribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

- **Uji Heterokedastisitas**

Menurut Ghozali (2018:137), uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Apabila hasil uji diatas level signifikan ($> 0,05$) maka tidak terjadi heterokedastisitas.

- **Uji Multikolonieritas**

Menurut Ghozali (2018:107), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menganalisa korelasi antara variabel bebas, jika variabel bebas tersebut ada korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,90), hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Multikolinieritas juga dapat dilihat dari nilai VIF (*variance – inflating factor*). Jika $VIF < 10$, maka tingkat kolinieritas dapat ditoleransi.

- 4. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Sugiyono (2016:192), analisis linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

- 5. **Uji Hipotesis t**

Menurut Ghozali (2018:98), uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$.

- 6. **Uji F**

Menurut Ghozali (2018:98), uji f digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Dengan nilai F tabel pada $\alpha = 0,05$.

- 7. **Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Menurut Ghozali (2018:97), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Data Validitas Main Test

Hasil uji validitas Gaya Kepemimpinan (X1), Remunerasi (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Main Test Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Indikator	R Tabel Df = n - 2 Df = 45 - 2 = 43	Pearson Correlati on	Keterangan
GK1	0.2483	0.483	VALID
GK2	0.2483	0.766	VALID
GK3	0.2483	0.472	VALID
GK4	0.2483	0.721	VALID
GK5	0.2483	0.648	VALID
GK6	0.2483	0.627	VALID
GK7	0.2483	0.602	VALID

Sumber : Diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap indikator dari variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid, dikarenakan nilai korelasi *pearson correlation* yang lebih besar dari nilai R tabel yaitu 0.2483.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Main Test Variabel Remunerasi (X2)

Indikator	R Tabel Df = n - 2 Df = 45 - 2 = 43	Pearson Correlati on	Keterangan
RN1	0.2483	0.272	VALID
RN2	0.2483	0.521	VALID
RN3	0.2483	0.350	VALID
RN4	0.2483	0.435	VALID
RN5	0.2483	0.379	VALID
RN6	0.2483	0.471	VALID
RN7	0.2483	0.554	VALID
RN8	0.2483	0.540	VALID
RN9	0.2483	0.617	VALID
RN10	0.2483	0.681	VALID
RN11	0.2483	0.435	VALID
RN12	0.2483	0.693	VALID
RN13	0.2483	0.725	VALID

RN14	0.2483	0.691	VALID
RN15	0.2483	0.438	VALID
RN16	0.2483	0.762	VALID
RN17	0.2483	0.718	VALID
RN18	0.2483	0.696	VALID
RN19	0.2483	0.391	VALID
RN20	0.2483	0.588	VALID
RN21	0.2483	0.319	VALID
RN22	0.2483	0.455	VALID
RN23	0.2483	0.602	VALID
RN24	0.2483	0.324	VALID
RN25	0.2483	0.571	VALID
RN26	0.2483	0.271	VALID
RN27	0.2483	0.304	VALID
RN28	0.2483	0.629	VALID
RN29	0.2483	0.412	VALID

Sumber : Diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap indikator dari variabel remunerasi dinyatakan valid, dikarenakan nilai korelasi *pearson correlation* yang lebih besar dari nilai R tabel yaitu 0.2483.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Main Test Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Indikator	R Tabel Df = n - 2 Df = 45 - 2 = 43	Pearson Correlation	Keterangan
PK1	0.2483	0.708	VALID
PK2	0.2483	0.621	VALID
PK3	0.2483	0.506	VALID
PK4	0.2483	0.673	VALID
PK5	0.2483	0.853	VALID
PK6	0.2483	0.693	VALID
PK7	0.2483	0.316	VALID
PK8	0.2483	0.616	VALID
PK9	0.2483	0.544	VALID
PK10	0.2483	0.853	VALID

Sumber : Diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap indikator dari variabel produktivitas kerja dinyatakan valid, dikarenakan nilai korelasi *pearson correlation* yang lebih besar dari nilai R tabel yaitu 0.2483.

B. Hasil Uji Data Reliabilitas Main Test

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Main Test

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Gaya Kepemimpinan	0.725	7
Remunerasi	0.895	29
Produktivitas Kerja	0.828	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.22, 2017

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai reliabilitas untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 0.725 yang berarti lebih besar dari 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur gaya kepemimpinan adalah *reliabel*.
- b. Nilai reliabilitas untuk variabel remunerasi adalah 0.895 yang berarti

lebih besar dari 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur remunerasi adalah *reliabel*.

- c. Nilai reliabilitas untuk variabel produktivitas kerja adalah 0.828 yang berarti lebih besar dari 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur produktivitas kerja adalah *reliabel*.

C. Hasil Uji Asumsi Klasik
• Hasil Uji Data Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan	Remunerasi	Produktivitas Kerja
N		45	45	45
Normal Parameters(a, b)	Mean	30,2000	124,1111	42,3556
	Std. Deviation	2,90454	11,43206	5,52332
Most Extreme Difference	Absolute	,142	,074	,161
	Positive	,068	,059	,083
	Negative	-,142	-,074	-,161
Test Statistic		,142	,074	,161
Asymp. Sig. (2-tailed)		,084	,200	,065

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.22, 2017

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data kuesioner menunjukkan nilai probabilitas (Asymp.Sig (2-tailed)) > 0.05. Dimana nilai total X1 sebesar 0.084, total X2 sebesar 0.200 dan total Y sebesar 0.065. Karena memiliki nilai lebih besar dari signifikansi 0.05 maka dapat dinyatakan semua variabel berdistribusi normal.

● Hasil Uji Data Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

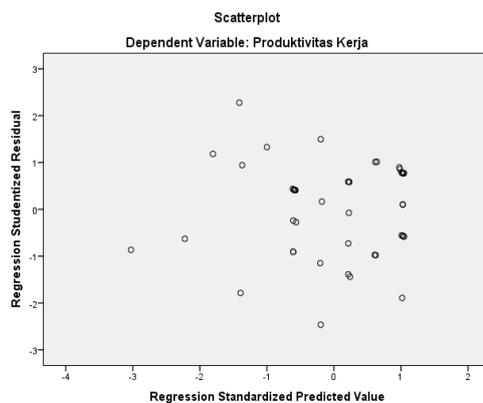
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)	,428	2,337
Gaya Kepemimpinan	,428	2,337
Remunerasi	,428	2,337

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.22, 2017

a. Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai *tolerance* 0.428 dan nilai *inflation factor* (VIF) sebesar 2.337. Sehingga variabel independen tidak mengalami masalah multikolinieritas karena nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10.

b. Variabel remunerasi (X2) memiliki nilai *tolerance* 0.428 dan nilai *inflation factor* (VIF) sebesar 2.337. Sehingga variabel independen tidak mengalami masalah multikolinieritas karena nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10.

● Hasil Uji Data Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.22, 2017

Dari tabel scatterplot diatas dapat dilihat titik menyebar secara rata dari bagian atas hingga bawah. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi tersebut.

D. Uji Hipotesis

● Hasil Uji Data Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	12,528	4,198		
Gaya Kepemimpinan	,138	,194		,073
Remunerasi	,409	,049		,846

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.22, 2017

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

$$Y = 12.528 + 0.138(X_1) + 0.409(X_2) + e$$

Keterangan:

- a. Nilai konstanta sebesar 12.528 menyatakan bahwa jika nilai variabel gaya kepemimpinan (X1) dan remunerasi (X2) bernilai 0.
- b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.138 artinya jika setiap penambahan satu nilai pada variabel gaya kepemimpinan (X1) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.138.
- c. Koefisien regresi variabel remunerasi (X2) sebesar 0.409 artinya jika setiap penambahan satu nilai pada variabel

remunerasi (X2) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.409.

• **Hasil Uji t**

Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel. t tabel = 1.68107 (df = n-2 signifikansi 0.05).

Tabel 8. Hasil Uji T Gaya Kepemimpinan dan Remunerasi terhadap Produktivitas Kerja

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,985	,005
Gaya Kepemimpinan	,714	,479
Remunerasi	8,300	,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.22, 2017

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan:

- a. Pada variabel gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan t hitung adalah 0.714 yang menunjukkan bahwa t hitung \leq t tabel = 0.714 \leq 1.68. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja ditolak.
- b. Pada variabel remunerasi (X2) menunjukkan t hitung adalah 3.699 yang menunjukkan bahwa t hitung \geq t tabel = 8.300 \geq 1.68. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel remunerasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan remunerasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja diterima.

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa H₁ ditolak, sedangkan H₂ diterima.

• **Hasil Uji F**

Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel. F tabel 2.11 (df1 = k + 1, 9 + 1 =10 dan df2 = n - k, 45 - 9 = 36)

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1091,845	2	545,923	91,544	,000 ^b
Residual	250,466	42	5,963		
Total	1342,311	44			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Remunerasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.22, 2017

Dari tabel diatas hasil uji F dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel (91.544 > 2.11). Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak, yang menjelaskan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan dan remunerasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

• **Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)**

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902 ^a	,813	,805	2,44202

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Remunerasi,

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.22, 2017

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0.805 yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Remunerasi (X2) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 80.5%, sedangkan sisanya sebesar 19.5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilakukan pada penelitian ini.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Remunerasi (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Remunerasi (X2) secara bersama-sama terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

Maka peneliti memberikan saran kepada perusahaan yaitu PT. XYZ diharapkan dapat memperbaiki gaya

kepemimpinannya dalam bekerja agar para karyawan dapat termotivasi dengan arahan serta keteladan para pimpinan. Tentu saja ini akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja para karyawan agar lebih baik kedepannya. Remunerasi harus lebih ditingkatkan lagi guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar tidak merasa dirugikan. Serta, saran kepada peneliti selanjutnya adalah setiap variabel penelitian diharapkan mampu dikembangkan lagi dengan menambah variabel-variabel baru yang tidak diteliti didalam penelitian ini sehingga mampu menyempurnakan hasil penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

Ariama, Chindella. (2018). “Pengaruh Iklan dan Word of Mouth Terhadap Minat Belanja Online Dengan Aplikasi Lazada”. *e-Journal Administrasi Bisnis*, 2018, 6(2) : 487 – 497

Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi”* Yogyakarta: Deepublish.

Fahmi, M. F., Wahyudin, A. dan Suprayitno. (2019). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi ASN Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogi” *e-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2019, Vol. 13 Edisi Khusus : 153 – 164

Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mubarok, R. B., Kurniawanto, H. dan Sriwidodo, U. (2019). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogi” *e-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2019, Vol. 13 Edisi Khusus : 175 – 187

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Teja, S. G. B. H. (2017). "Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta)" *e-Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 2017, 19(2) : 109 – 118