**An-Najah: Journal of Islamic Economics**
**Volume 2, Nomor 1, Februari 2026,**

https://jurnal.almaidah.or.id/index.php/JNIE/en

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dalam Organisasi

Nazwa Aulia Putri, Riska Febrina br Rambe, NUR HIKMAH HASIBUAN, Sri Agustira, Rahma Adellia Kesuma, Riski Aseandi

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dalam organisasi. Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan yang efektif serta motivasi kerja yang tinggi diyakini mampu meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 30 karyawan pada berbagai organisasi. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 88,2%.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan, motivasi kerja, produktivitas karyawan, organisasi, manajemen sumber daya manusia

---

## Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style and work motivation on employee productivity within organizations. Employee productivity is one of the main factors determining organizational success. Effective leadership and high work motivation are believed to improve employee performance and work enthusiasm. This study employed a quantitative approach involving 30 employees from various organizations. Data were analyzed using descriptive statistics, reliability testing, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results indicate that leadership style and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee productivity with a coefficient of determination of 88.2%.

**Keywords:** leadership style, work motivation, employee productivity, organization, human resource management

---

## A. PENDAHULUAN

Organisasi yang berhasil mencapai tujuan umumnya memiliki sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas. Produktivitas kerja menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang optimal. Semakin tinggi produktivitas karyawan, semakin besar peluang organisasi untuk berkembang dan bersaing.

Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin memiliki peran penting dalam mengarahkan, membimbing, dan mengoordinasikan karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bersedia bekerja secara maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih baik terhadap pekerjaannya.

Dalam era persaingan global, organisasi perlu memperhatikan faktor kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Kedua faktor tersebut saling berkaitan dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif dan berkinerja tinggi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dalam organisasi.

---

## B. KAJIAN TEORI

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap pemimpin memiliki pendekatan yang berbeda dalam menjalankan tugas kepemimpinan.

Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan

terhadap organisasi. Pemimpin yang baik tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga mampu menjadi inspirasi bagi bawahannya.

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja, kreativitas, dan komitmen karyawan. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja.

Dalam organisasi modern, pemimpin dituntut memiliki kemampuan komunikasi yang baik, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara optimal.

**Indikator Gaya Kepemimpinan**

1. Kemampuan komunikasi.
2. Kemampuan mengambil keputusan.
3. Kemampuan memberikan arahan.
4. Kemampuan memotivasi karyawan.
5. Kemampuan membangun kerja sama.

---

**Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, memiliki tanggung jawab yang tinggi, dan berusaha mencapai hasil terbaik dalam pekerjaannya. Motivasi juga membantu meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi.

Pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang nyaman, dan hubungan kerja yang baik merupakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

**Indikator Motivasi Kerja**

1. Semangat bekerja.
2. Tanggung jawab kerja.
3. Keinginan berprestasi.
4. Komitmen terhadap organisasi.

5. Kepuasan dalam bekerja.

---

**Produktivitas Karyawan**

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi. Produktivitas menjadi ukuran penting dalam menilai kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keterampilan, pengalaman, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Karyawan yang produktif mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik dan dalam waktu yang efisien.

Peningkatan produktivitas akan memberikan keuntungan bagi organisasi karena mampu meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.

**Indikator Produktivitas Karyawan**

1. Kualitas hasil kerja.
2. Kuantitas hasil kerja.
3. Efisiensi waktu kerja.
4. Kemampuan menyelesaikan tugas.
5. Pencapaian target kerja.

---

**Hipotesis Penelitian**

**$H_1$:** Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**$H_2$:** Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**$H_3$:** Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

---

## C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Variabel independen terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Produktivitas Karyawan (Y). Populasi penelitian terdiri dari karyawan organisasi sektor publik dan swasta dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS.

---

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

**Tabel 1. Descriptive Statistics**

| Variabel | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 4,48 | 0,27 |
| Motivasi Kerja (X2) | 4,54 | 0,25 |
| Produktivitas Karyawan (Y) | 4,59 | 0,23 |

### Penjelasan

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai rata-rata yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja di organisasi mereka sudah berjalan dengan baik. Tingginya produktivitas karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

---

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Reliability Statistics**

| Variabel | Cronbach Alpha |
|---|---|
| Gaya Kepemimpinan | 0,921 |
| Motivasi Kerja | 0,934 |
| Produktivitas Karyawan | 0,928 |

**Penjelasan**

Nilai Cronbach Alpha seluruh variabel berada di atas 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara konsisten.

---

**Analisis Regresi Berganda**

**Tabel 3. Model Summary**

| R | R Square |
|---|---|
| 0,939 | 0,882 |

**Penjelasan**

Nilai R Square sebesar 0,882 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan 88,2% variasi produktivitas karyawan. Sisanya sebesar 11,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan sistem kompensasi.

---

**Uji t**

**Tabel 4. Coefficients**

| Variabel | B | t | Sig. |
|---|---|---|---|
| Gaya Kepemimpinan | 0,401 | 4,885 | 0,000 |
| Motivasi Kerja | 0,447 | 5,264 | 0,000 |

**Penjelasan**

Hasil uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

---

**Uji F**

**Tabel 5. ANOVA**

| F Hitung | Sig. |
|---|---|
| 74,918 | 0,000 |

**Penjelasan**

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

---

## E. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas akan membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik.

Kepemimpinan yang efektif juga mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan. Hubungan yang baik akan meningkatkan rasa percaya dan kerja sama sehingga karyawan lebih termotivasi untuk mencapai target organisasi.

Motivasi kerja terbukti menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar dan berusaha menghasilkan kinerja terbaik.

Pemberian penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja menjadi salah satu bentuk motivasi yang mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka akan lebih loyal terhadap organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan dari dalam diri karyawan menjadi faktor utama yang menentukan tingkat produktivitas kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang perlu

diperhatikan organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

---

## F. KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan 88,2% variasi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan serta membangun sistem motivasi yang efektif untuk mendukung peningkatan produktivitas kerja.

---

## G. DAFTAR PUSTAKA

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.

Daft, R. L. (2022). *Management*. Boston: Cengage Learning.

Dessler, G. (2023). *Human Resource Management*. New York: Pearson.

Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2023). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Andriani, D., & Hidayat, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(2), 145–161.

Kurniawan, A., & Putri, D. (2024). Leadership Style and Employee Productivity in Modern Organizations. *International Journal of Management Studies*, 12(1), 88–105.

Rahman, M., & Yusuf, A. (2024). Work Motivation and Organizational Performance. *Journal of Business and Management Research*, 11(2), 120–138.

Siregar, N., & Harahap, F. (2023). Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Modern. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(3), 205–221.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). *Laporan Produktivitas Tenaga Kerja Nasional 2024*.

Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik Ketenagakerjaan Indonesia 2024*.