

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA PEMIMPIN MEMPENGARUHI PRODUKTIFITAS KERJA PEKERJA**

**Sarbini**

**Abstrak:** Karakter dan perilaku pemimpin akan mempengaruhi perilaku organisasi yang dipimpinnya. Perilaku pribadi pemimpin akan dinilai oleh anggota organisasi dan memiliki pengaruh langsung pada karyawan dalam berperilaku. Perilaku sebagai perwujudan etos kerja pemimpin akan menjadi contoh dan panutan anggota organisasi dalam berkomunikasi dan berinteraksi dalam organisasi. Suasana kerja yang baik tercipta karena pemimpin menunukan contoh etos kerja yang positif akan mendorong produktifitas pekerja. Gaya kepemimpinan merupakan ciri khas atau keunikan pemimpin dalam menjalankan peran mengendalikan organisasi. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan seorang pemimpin akan mempengaruhi rasa nyaman dan semangat kerja pekerja. Akibatnya gaya kepemimpinan akan mempengaruhi produktifitas pekerja. Secara positif penelitian pengaruh etos kerja pemimpin lebih kuat mempengaruhi produktifitas di banding gaya kepemimpinan mempengaruhi produktifitas pekerja. Namun gaya kepemimpinana memiliki pengaruh positif mempengaruhi produktifitas pekerja.

**Kata Kunci :** Etos Kerja pemimpin, gaya kepemimpinan, Produktifitas kerja.

Gaya kepemimpinan merefleksikan perilaku dalam berinteraksi dengan anggota organisasi. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi mekanisme organisasi, pendelegasian, model pengambil keputusan dan model koordinasi bawahannya. (Hughes,dkk,2015). Gaya kepemimpinan akan mencipta suasana lingkungan kerja bagi pekerjanya. Situasi lingkungan kerja akan mempengaruhi motivasi dan produktifitas kerja perkerjanya

Ethos Kerja sebagai sikap yang mendasari terhadap diri sendiri dan dipancarkan pada lingkungannya (Geertz, 1992, 50). Ethos merupakan kepribadian total individu dan cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap dorongan tindakan individu untuk meraih hasil yang optimal. Ethos dibentuk dan dipengaruhi dari proses individu terbentuk oleh lingkungannya dan nilai nilai yang dianut oleh lingkungannya (Hughes, 2012).Ethos sebagai karakter personal yang mempengaruhi perilaku hubungan antar personal pada lingkungannya dan memiliki kontribusi positif pada kinerjanya (Petty, 2005, 211). Ethos pada pelayanan publik meliputi; obyektivitas, keterbukaan, keadilan, sensitivitas, integritas kerja, reponsif, akutanbilitas dan mementingkan pelayanan publik. Dilema ethos secara umum seperti; korupsi, nepotisme, mementingkan golongannya, penyampaian informasi yang menyimpang, dan mencela pada kebijakan (Sonia, 2011, 2792). Sangatlah penting bagi pemimpin untuk mengedepankan teladan kepemimpinan berasaskan nilai etika dan memastikan nilai nilai etika untuk memandu semua perilaku semua orang dalam organisasi (Hughes, 2012, 166-167).

Etos kerja seorang pemimpin akan mempengaruhi gaya kepemiminan yang secara natural dianut oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin direfleksikan dari tingkah laku dan tindakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan anggota organisasi. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi cara pemimpin mengendalikan organisasi. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi cara dan proses pendelegasian tugas dan tanggung jawab

Produktifitas pekerja merupakan hasil dari disiplin kerja, motivasi kerja dan sistem

lingkungan kerja. James Drever menyatakan disiplin adalah perilaku mampu memage perilaku diri sendiri sesuai dengan norma yang berlaku atau keputusan diri sendiri. Dengan kata lain, disiplin dari segi psikologis merupakan perilaku seseorang yang muncul dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan, situasi lingkungan kerja dan motivasi pekerja akan terwujud dalam produktifitas kerja. Menurut Riyanto (1986) produktivitas didapat dari perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan (input).

Penelitian dilakukan di PR. "X" yang merupakan perusahaan swasta industri rokok. Penelitian dilakukan khususnya pada bagian gudang dan proses pengolahan tembakau. Permasalahan tersebut berasal dari sumber daya manusia atau karyawan harian gudang processing. Hasil produksi tembakau yang dihasilkan oleh karyawan harian gudang processing per-harinya tidak stabil. Adakalanya produktivitas mereka tinggi, adapula yang rendah. Pada saat yang sama memang ada pergantian pimpinan pada bagian tersebut sehingga peneliti melihat gaya kepemimpinan atasan dan etos kerja pemimpin berpengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas pekerja. Pneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Gaya kepemimpinan dan etos kerja pemimpin mempengaruhi Produktifitas kerja Pekerja".

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan mempengaruhi produktifitas kerja pekerja
2. Untuk mendeskripsikan etos kerja pemimpin mempengaruhi produktivitas.kerja pekerja
3. Untuk mendiskripsikan gaya kepemimpinandan etos kerja pemimpin mempengaruhi produktivitas.kerja pekerja.

Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan berguna:

1. Bagi peneliti yaitu sebagai tambahan ilmu dan dan wawasan supaya ilmu yang didapat dapat diterapkan di dunia nyata.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan produktifitas dengan mempelajari faktor faktor pendukung produktifitas
3. Bagi almamater, hendaknya penelitian ini menjadi informasi baru dan rujukan bagi penelitian berikutnya

Penelitian ini dilakukan di PT"X" yang berkedudukan di Kota Malang dan keterbatasan dalam penelitian ini adalah data penelitian ini dilakukan pada karyawan harian gudang dan bagian pengolahan tembakau .

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain secara konstruktif untuk melakukan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan (Kartono, 2005:153). Anoraga menjelaskan definisi kepemimpinan sebagai kemampuan pemimpin mempengaruhi anggotanya, melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung dengan tujuan untuk menggerakkan anggota organisasi dengan suka rela dengan penuh kesadaran, dan senang hati bersedia sesuai dengan kehendak pemimpin tersebut (Sutisna, 2011:2014). Adapun George Terry menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan diri seorang pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai keinginan pemimpin (Sinurlingga: 2014). Pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan

kekuasaan (Burhanuddin: 2014).

### **Gaya-Gaya Kepemimpinan**

Setiap pemimpin mempunyai gaya yang unik dan berbeda dalam kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah ciri khas perilaku atau metode dalam memimpin, berkomunikasi dan berinteraksi para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115). Kurt Lewin (2015) menjelaskan tiga macam gaya kepemimpinan yang paling banyak ditemui yaitu: *Gaya Autocratic*, *Gaya Democratic* dan *Gaya Laissez-faire*. Gaya kepemimpinan menurut Edy Sutrisno (2011:242) adalah sebagai berikut: *Gaya Persuasif*, *Gaya Refresif*, *Gaya Partisipati*, *Gaya inovatif*, dan *Gaya Investigasi*

### **Etos Kerja pemimpin**

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia tentunya terikat dengan berbagai adat, norma dan aturan yang ada di sekelilingnya. Norma adalah batasan aturan yang tidak tertulis namun disepakati dan diterima oleh anggotanya untuk mengatur kehidupan interaksi anggota masyarakat baik dalam rumah tangga, di sekolah, di lingkungan masyarakat dan sebagainya. Adat, norma dan aturan-aturan tersebut penting untuk ditaati supaya terjalin sebuah kehidupan tentram yang berkesinambungan. Ethos berasal dari kata Yunani yang berarti adat istiadat atau kebiasaan. *Webster dictionary* mengartikan ethos sebagai paduan percaya pada orang, group atau institusi. *The New Oxford Dictionary* mengartikan ethos sebagai jiwa karakter kebudayaan, masa, atau kumpulan yang diwujudkan dalam perilaku aspirasi. (Sinamo, 2002, 32). Max weber, 1928 dalam buku *the Prosestant Ethic and Spirit of Capitalism*, memformulasikan ethos sebagai bertindak rasional, berdisiplin tinggi, bekerja keras, berorientasi pada sukses material, tidak mengumbar kesenangan, hemat, sederhana, menabung dan berinvestasi. (Sinamo, 2002, 34) Etik secara signifikan terkait dengan tugas intensitas, dan moralitas/etika adalah dimensi yang memberikan kontribusi paling untuk memprediksi (Meriac.J.P dkk, 2015, 249). Quey J.H membagi etika kerja Konfusisme dalam; a) hierarki, b) orientasi grup/kelompok, c) orientasi tugas, d) *Guanxi* atau hubungan *relationship*, e) *Manzi* atau hubungan sosial, orientasi masa lalu atau pengalaman, masa sekarang dan masa akan datang (Quey dan Xu, 2009). Pengertian ethos kerja profesional sebagai perangkat perilaku kerja positif dan memiliki kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja. Paradigma mencakup idealisme yang sederhana, nilai-nilai luhur yang menggerakkan, sikap mulia yang dilahirkan dan standart yang tinggi termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode norma, dan kode perilaku para pemeluknya. Kemampuan untuk peringkat atau bekerja tingkat karakteristik etika untuk kelompok pekerja dan supervisor memberikan pendidikan keunggulan perilaku pekerja (Sinamo, 2002, 40). Pemahaman yang lebih baik dari etika kerja dan perbedaan antara pekerja dan supervisor dalam pekerjaan persepsi etika mereka bisa memiliki implikasi untuk meningkatkan karir dan pendidikan teknis dan pelatihan.

### **Faktor ethos kerja**

Petty (2005) menjelaskan ethos kerja dengan a) kemampuan antar personal: keterampilan interpersonal, terdiri dari item yang berhubungan dengan hubungan dengan orang lain yang bekerja, b) inisiatif, c) bisa diandalkan, d) *reversed items* (Petty, 2005). Delapan ethos kerja meliputi kerja adalah rahmad, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi diri, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan (Sinamo, 2002, 29).

### **Produktivitas**

Proses produksi adalah proses mengubah dari bahan baku input menjadi barang jadi produksi sebagai output, Input bisa berupa bahan baku atau barang setengah jadi, sedang barang hasil produksi bisa berbentuk bahan setengah jadi atau barang jadi, Pengertian barang setengah jadi adalah barang yang digunakan untuk proses produksi selanjutnya, bukan bahan yang dipakai atau dinikmati konsumen akhir. Dalam proses dengan bahan baku yang sama , hasil produksi bisa berbeda beda. Hal ini disebabkan kerusakan selama proses produksi, kesalahan tehnis, efesiensi kerja dan optimalisasi sumber daya yang ada dalam proses tersebut. Hasibuan (1996:126) menyebut perbandingan hasil produksi ( output) dengan bahan baku / setengah jadi yang digunakan dalam proses disebut efisiensi disebutnya sebagai Produktivitas .Demikian pula Riyanto (1986:22) mengartikan produktivitas merupakan nilai yang membandingkan hasil yang diproduksi (output) dengan penggunaan sumber daya yang dipakai proses (input) dalam peran tenaga kerja dalam satuan waktu perbandingan.

Dua dimensi produktifitas oleh Umar ,(2004) diukur dengan dimensi waktu dapat mencapai satuan jumlah produksi dan kualitas dengan ukuran waktu. Kedua adalah perbandingan efisiensi penggunaan bahan input untuk mendapat output yang sama

#### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas\**

Banyak faktor yang mempengaruhi Produktifitas diantaranya adalah Faktor perencanaan yang kurang baik, faktor tata Ruang produksi , faktor kualitas bahan baku / input, faktor peralatan / permesinan, faktor pengawasan / standarisasi kwalitas, dan faktor manusia..

Penelitian sebelumnya yang relevan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan bagian processing tembakau adalah :

- 1) Husna Purnama (2012), Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian bengkel pada CV Mitra Denso di Bandar Lampung.
- 2) Wang.Y.D and yang.C, (2016), *How appealing are Moneytary reard in Workplace ? A Study of ethical leadership, love of money, happiness dan turn over Intention. Soc Indic Res* (2016) 129 : 1277 – 1290. Menyimpulkan kepemimpinan yang memiliki ethos kerja baik memiliki kontribusi pada kenyamanan lingkungan kerja, dan tingkat berhentinya/ *turnover* karyawan menjadi kecil .

### **Kerangka Konseptual**

#### **Hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan produktifitas**

Gaya kepemimpinan seseorang menunjukkan karakteristik sifat pribadi dirinya. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kenyamanan lingkungan kerja. Pemimpin yang berperilaku baik akan menjadikan karyawan merasa dihargai. Pada saat karyawan merasa dihargai, dan situasi lingkungan kerja nyaman, maka menimbulkan kesadaran untuk bekerja dengan lebih giat dan bersungguh-sungguh sehingga meningkatkan produktifitas.( Wang.Y.D dan Yang.C ,2016). Kesungguhan kerja karyawan akan berdampak langsung terhadap tingginya produktivitas atau hasil produksi. Seperti dijelaskan Handoko (2014:195) Karyawan yang merasa kepuasan kerja tinggi akan meningkat semangat kerja dan meningkatkan produktifitas. Ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja yang tinggi dengan prestasi kerja yang juga tinggi. Yang mana prestasi kerja tersebut dilihat dari tingginya hasil produksi atau produktivitas.

Jadi, hubungan antar variabel gaya kepemimpinan dengan hasil produktivitas adalah:

H1:Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pekerja.

**Hubungan antara variabel etos kerja pemimpin dengan produktifitas kerja.**

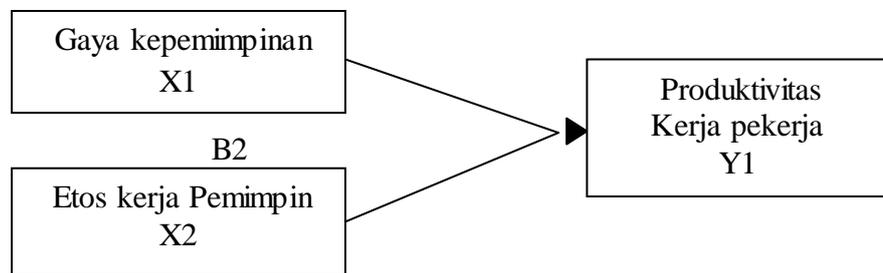
Ethos kerja dalam perilaku diwujudkan dalam integritas, karena integritas merupakan dasar dari ethos kerja kepemimpinan (Brown, 2005). Integritas diwujudkan dalam perilaku keseharian merupakan kunci penting dari perilaku kepemimpinan beretika (Hoogh dan Hartog, 2008). Kepemimpinan beretika memiliki pengaruh kuat pada perilaku pekerja menciptakan kondisi jeraj yang baik dan menaikan tingkat produktifitas. (Wang.Y.D and Yang.C, 2016). Maka hipotesa kedua dan ketiga

H2: Etos kerjapemimpin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pekerja

H3 : Gaya kepemimpinan dan ethos kerja pemimpin berpengaruh positif terhadap produktifitas pekerja.

Dari uraian hubungan antara variabel bebas (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) dan variabel terikat (produktivitas), maka kerangka berfikirnya dapat digambarkan dalam skema berikut.

**Model penelitian**



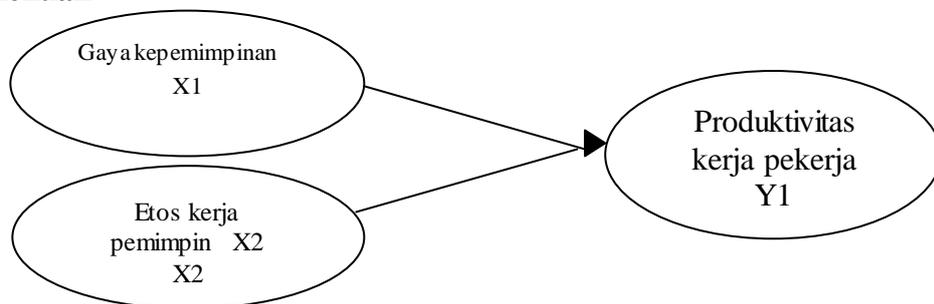
**METODE**

**Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang dimulai dengan pengumpulan data berupa angka-angka (kuantitatif), pengolahan penyajian dan analisis data. Hasil penelitian yang berupa angka-angka tersebut kemudian dideskripsikan dengan kata-kata supaya dapat mempermudah dan memberikan gambaran yang jelas tentang ketiga variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan, etos kerja pemimpin dan hasil produktivitas karyawan.

Dalam melaksanakan penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian di PT "X" yang berlokasi di kota Malang.

**Model Penelitian**



**Tabel 3.1 Indikator variabel penelitian**

Variabel	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X1)	(X1.1) : Sifat yang dimiliki seorang pemimpin yang akan mempengaruhi gaya kepemimpinannya
	(X1.2) : Perilaku kepemimpinan
	(X1.3) : Temperamen seorang pemimpin dalam memberi tanggapan ketika berinteraksi
Ethos kerja pemimpin (X2)	(X2.1) : Pemimpin menunjukkan perilaku yang mensyukuri kerja adalah rachmad dananugrah
	(X2.2) : pemimpin menunjukkan perilaku kerja merupakan panggilan dan aktualisasi dirinya
	(X2.3) : pemimpin menunjukkan perilaku kerja merupakan ibadah dan seni
	(X2.4) : pemmpin menunjukkan perilaku kerja mrupakan prstasi/kehormatan dan pelayanan
Produktivitas (Y1)	(Y1.1) : Tingkat perolehan hasil
	(Y1.2) : Kualitas yang dihasilkan
	(Y1.3) : Ketepatan waktu

Sumber : Diolah oleh peneliti

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian yang diteliti. Sedangkan sampel adalah hanya sebagian pekerja yang mewakili keseluruhan karyawan dibagian yang diteliti (Arikunto, 2006:130-131). Jumlah populasi pada penelitian ini adalah karyawan harian proses tembakau yang berjumlah 40 orang. Penelitian menggunakan populasi secara keseluruhan.

### Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu: Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuisisioner dengan menggunakan 5 skala Linkert.

### Uji Instrumen

1. Untuk memastikan data penelitian sesuai dan mencukupi untuk menjelaskan model dilakukan pengujian yang dilakukan ;Uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, normalitas. Uji validasi , uji realibilitas,
2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X1) dan etos kerja pemimpin (X2), terhadap variabel terikatnya yaitu produktifitas kerja pekerja(Y).Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

## PEMBAHASAN

### Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur melalui 3 indikator yang masing-masing indikator berisi 3 pernyataan. Dengan begitu ada 9 buah pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Data menunjukkan tingginya presentase penilaian gaya kepemimpinan dinilai oleh pekerja bagian processing tembakau. Total presentse jawaban skor setuju yang mencapai 59.5% dan sangat setuju 40,5%..

### Deskripsi Variabel Etos Kerja pemimpin

Variabel etos kerja pemimpin dalam penelitian ini juga diukur melalui 4 indikator yang masing-masing indikator berisi 3 pernyataan. Masing-masing indikator yaitu: Pemimpin menunjukkan perilaku yang mensyukuri kerja adalah rachimad dan anugrah, pemimpin menunjukkan perilaku kerja merupakan panggilan dan aktualisasi dirinya, pemimpin menunjukkan perilaku kerja merupakan ibadah dan seni, dan pemimpin menunjukkan perilaku kerja merupakan prestasi/kehormatan dan pelayanan. menunjukkan tingginya presentase etos kerja pemimpin dinilai oleh pekerja bagian processing tembakau. Total presentase jawaban skor setuju yang mencapai 64,3% dan sangat setuju 35,7%..

### Deskripsi Variabel Produktivitas

Item-item pernyataan pada variabel produktivitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil produksi karyawan bagian processing tembakau. Dari data diketahui bahwa produktivitas karyawan cukup tinggi. Hal tersebut dapat dilihat pada total presentase frekuensi jawaban responden pada kolom setuju yang mencapai angka 67,8%. Untuk kuantitas dan kualitas hasil produksi juga positif karena jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju pada dua indikator tersebut adalah 0%.. Pada pernyataan bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu, frekuensi jawaban setuju adalah 62% dan sangat setuju sebesar 30%. Adapun untuk pernyataan bahwa karyawan tidak akan pulang sebelum menyelesaikan pekerjaan mereka, frekuensi tertinggi adalah netral yaitu sebesar 56% yang artinya tidak ada jaminan bahwa karyawan siap lembur jika pekerjaan mereka belum selesai. Total presentase jawaban responden pada variabel produktivitas adalah cukup baik karena mayoritas jawaban adalah pada kolom setuju sebesar 63,4%. Sedangkan jawaban sangat setuju dan netral berselisih sedikit yaitu 20,4% dan 16,2%.

### Analisa Data

#### Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Masing masing kuesioner diterima valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Dengan jumlah  $n = 40$  dan signifikansi 5% hasil uji validitas untuk kuesioner. Diketahui bahwa keseluruhan item yang berjumlah 30 telah valid dan dinyatakan lulus uji validitas karena  $r$  hitung dari setiap kuisisioner lebih besar dari  $r$  tabel (0.316).

##### b. Uji Reliabilitas

Setiap kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil. Kriteria reliabilitas butir soal menurut Arikunto (2003:155) adalah sebagai berikut:

Berdasar analisis reliabilitas dengan bantuan program *SPSS for Windows* pada komputer diperoleh hasil yang tampak pada t tabel:

Hasil Analisis Uji Reliabilitas		$\alpha : 0,908 = \text{sangat tinggi}$
N of cases	40	
N of items	30	
Alpha	0,908	

Bisa disimpulkan bahwa semua butir soal dapat dikatakan reliabel karena alpha lebih dari 0,6

**Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Multikolinieritas**

Gejala Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut bebas dari gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.979	1.022
2	Etos kerja pemimpin (X2)	0.983	1.025

Nilai toleransi variabel bebas X1 dan X2 adalah sebesar 0.981 dan nilai VIF adalah sebesar 1.023. Dengan begitu nilai toleran kedua variabel adalah diatas 0,1 dan nilai VIF nya dibawah 10. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Adalah uji hasil model regresi yang baik adalah homoskedasdisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas dengan dilihat titik hasil analisis heteroskedastisitas menyebar secara acak.

**c. Uji Normalitas**

Uji Normalitas menguji model regresi, yang menunjukkan variabel pengganggu, atau residual berada dalam distribusi normal. Ditandai dengan titik titik hasil uji yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garisnya, maka model regresi lulus uji normalitas.

**Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda**

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja pemimpin terhadap produktivitas kerja pekerja, maka digunakan analisis persamaan regresi linear berganda. Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan etos kerja pemimpin (X2) sebagai variabel bebas, dengan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja pekerja (Y).

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.326	4.904		.857	.395		
Gayakepemimpinan_X1	.678	.042	.638	5.266	.005	.980	1.021
Etos kerja pemmpin_X2	.919	.128	.772	7.242	.000	.980	1.021

a. Dependent Variable: produktivitas\_Y

Dari hasil uji regresi berganda yang dilakukan pada tabel 4.10 dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,130 + 0,678X1 + 0,927X2$$

Berikut adalah penjelasan dari persamaan tersebut:

- a. (konstanta) = 4,130 yang berarti apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) dan etos kerja pemimpin (X2) dalam keadaan tetap maka produktivitas (Y) adalah senilai 4,130 satuan.

- b.  $b_1 = 0,678$  artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X1) bertambah 1 satuan, maka produktivitas karyawan (Y) bertambah senilai 0,678 satuan.
- c.  $b_2 = 0,927$  yang artinya apabila variabel etos kerja pemimpin (X2) bertambah 1 satuan, maka produktivitas pekerja (Y) bertambah senilai 0,927 satuan.

### Pengujian Hipotesis

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas menjelaskan variabel terikatnya. Besaran koefisien determinasi disimpulkan dengan nilai *adjusted R square*

### Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.589	.571	2.925

a. Predictors: (Constant), etos kerja pimpinan\_X2, gayakepemimpinan\_X1

b. Dependent Variable: produktivitas kerja pekerja\_Y

Besaran koefisien determinasi berada diantara 0 dan 1. Bila Nilai  $R^2$  yang kecil memiliki arti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Bila nilai mendekati 1 memiliki variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang diperlukan dalam memprediksi variasi variabel dependen. Diketahui nilai *adjusted R square* sebesar 0,589. Hal ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja telah cukup (58,9%) menjelaskan variasi variabel produktivitas karyawan. Sisanya sebesar 41,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

### Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan agar mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja pimpinan terhadap produktivitas kerja pekerja secara parsial. Apabila nilai t hitung > dari t tabel maka berpengaruh positif dan signifikan, dan jika nilai t hitung < dari t tabel maka tidak berpengaruh positif dan signifikan. Rumus yang dipakai adalah *df (degree of freedom) = n - k*. Dimana n merupakan total responden dan k merupakan keseluruhan variabel. Maka diketahui bahwa  $df = 40 - 3$  hasilnya 37. Kemudian dilihat pada tabel t product moment dengan signifikansi 5%, r two tail dan  $df = 37$  hasilnya adalah 2,026.

Adapun untuk taraf signifikansi dapat dilihat melalui kolom sig. pada tabel *coefficient*. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  (alfa = 5% atau 0,05) dikatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah positif dan signifikan, dan apabila nilai signifikansi lebih besar dari  $\alpha$  (alfa = 5% atau 0,05) maka dikatakan pengaruhnya tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan.

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.230	4.947		.855	.398		
gayakepimpinan_X1	.676	.040	.635	5.281	.005	.980	1.021
Etos kerja pekerja_X2	.927	.127	.777	7.246	.000	.980	1.021

a. Dependent Variable: produktivitas\_Y

**a. Uji Hipotesis 1 ( H1 )**

Hasil uji hipotesis variabel gaya kepemimpinan memiliki t hitung sebesar 5,281 (maka t hitung > dari t tabel yaitu 2,026) dengan tingkat signifikansi 0,005 (< dari  $\alpha$  0,05). Dapat disimpulkan hipotesis H1 “Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pekerja“ diterima.

**b. Uji Hipotesis 2 ( H2 )**

Hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,277 (maka t hitung > dari t tabel yaitu 2,026) dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari  $\alpha$  0,05). Dapat disimpulkan hipotesis H2 “Etos kerja pimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pekerja“ diterima.

**3. Uji F (Uji Simultan)**

Uji F dilakukan untuk mendapatkan nilai F hitung dan dibandingkan dengan F tabel. Apabila F hitung > F tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila F hitung < F tabel, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Dalam kasus ini F tabel adalah sebesar 3,250

**Tabel Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	452.852	2	226.426	26.253	.000 <sup>b</sup>
Residual	318.748	37	8.615		
Total	771.600	39			

a. Dependent Variable: produktivitas\_Y

b. Predictors: (Constant), etos kerja pimpinan\_X2, gayakepemimpinan\_X1

Tabel uji F didapati nilai F hitung > dari F tabel. Nilai F hitung adalah sebesar 26,253 > 3,250. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan etos kerja pimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pekerja (Y).

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas**

Hasil pengujian hipotesis H1 diatas dapat dibuktikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pekerja. Berdasar hasil pengujian statistik uji regresi linear berganda secara parsial memperlihatkan variabel X1 gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien senilai 0,675, dengan t hitung 5,281 dan signifikansi 0,005. Dapat diartikan variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja pekerja bagian processing akan meningkat sebesar 0,675. Dengan demikian produktivitas kerja pekerja akan meningkat sejalan dengan perbaikan gaya kepemimpinan dengan begitu hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak.

**Pengaruh Etos Kerja Pimpinan terhadap Produktivitas**

Hasil pengujian hipotesis H2 diatas dapat dibuktikan pengaruh antara etos kerja pimpinan dan produktivitas kerja pekerja. Berdasar hasil pengujian statistik uji regresi linear berganda secara parsial memperlihatkan variabel X2 etos kerja pimpinan memiliki nilai koefisien sebesar 0,927, dengan t hitung 7,277 dan nilai signifikansi 0,000. Dapat diartikan variabel etos kerja pimpinan adalah sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja pekerja akan meningkat sebesar 0,927. Dengan kata lain produktivitas kerja pekerja bagian processing akan meningkat sejalan dengan

meningkatkan etos kerja pimpinan mereka. Dengan begitu hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos kerja pimpinan terhadap Produktivitas**

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan etos kerja pimpinan (X2) dengan nilai F hitung 26,253 dan signifikansi 0,000 yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja pimpinan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pekerja .

Dengan begitu hipotesis Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini sejalan dengan teori-teori yang dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan etos kerja pimpinan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas.

### **KESIMPULAN**

Berdasar hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pekerja
2. Etos kerja Pimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pekerja
3. Gaya kepemimpinan dan etos kerja pimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pekerja

### **DAFTAR PUSTAKA:**

- Amagoh F, 2009, *Leadership Development and Leadership Effectiveness*, Management Division, Vol 47, No 6, 989 – 997.
- Anoraga, P. 1998. *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Brown.J.H, Trevilo.L.K dan Harrison, 2005, *Ethical Leadership: A social Learning Prespective for Construc Development Testing*. Organizational Behavior and Human Decetion Process. Vol 97, 117-134
- Lu C.S dan Liu C. C, 2013, *The Effect of Ethical Leadership and Ethical Climate*. Journal Bussiness Ethic, vol 124, 209 – 223.
- Harjanto, Edy. 1999. *Manajemen Operasi dan Produksi Edisi Kedua*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu 1996. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara Putra.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada Unisity Press,
- Ravianto, J. 1995. *Produktivitas dan Manajemen Mutu*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisna, Edy. 2011. *Sumber Daya Manusia, Edisi 3*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Wang.Y.D and yang.C, (2016), How appealing are Moneytary reard in Workplace ? A Study of ethical leadership, love of money, happiness dan turn over Intention. Soc Indic Res (2016) 129 : 1277 – 1290