

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PD MUJUR JAYA
KROYA**



Oleh :

MAUDI ARSITA APRILIA

NIM 22BH10014

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI

CILACAP

2026

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PD MUJUR JAYA
KROYA**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

Strata Satu (S.1) Fakultas Ekonomi

Oleh :

MAUDI ARSITA APRILIA

NIM 22BH10014

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI

CILACAP

2026

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PD. MUJUR JAYA
KROYA**

Oleh :

MAUDI ARSITA APRILIA

22BH10014

Diajukan Untuk Sidang Skripsi Pada Tanggal :

Pembimbing I



Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101

Pembimbing II



Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PD. MUJUR JAYA
KROYA

Oleh :

MAUDI ARSITA APRILIA

22BH10014

Disetujui dan Disahkan :

1 Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

Penguji I/Penilai

(.....)

2 Priyo Anggoro, M.M.
NIDN. 0604108401

Penguji II/Penilai

(.....)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali


Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

NOTA PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Lamp : -

Kepada
Yth Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Nahdlatul Ulama
Al Ghazali Cilacap
Di-
Cilacap

Assalamualaikum Wr.Wb

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi dari saudara:

Nama : Maudi Arsita Aprilia
NIM : 22BH10014
Fakultas/Prodi : Ekonomi/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Mujuur Jaya Kroya

Dengan ini kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah kami setuju dan dapat di ajukan untuk sidang munaqosah, Bersama ini kami kirimkan skripsi tersebut dan semoga segera dapat di munaqosah kan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pembimbing I



Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 061912101

Pembimbing II



Hatta Setiabudhi, M.Ak
NIDN. 0631109002

NOTA KONSULTAN

Hal : Naskah Skripsi

Lamp : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Nahdlatul Ulama

Al Ghazali

Di Cilacap

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagai mana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi dari saudara :

Nama : Maudi Arsita Aprilia

NIM : 22BH10014

Fakultas/Prodi : Ekonomi/Manajemen

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD Mujur Jaya Kroya

Dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Strata Satu (S-1).

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Cilacap, 11 Agustus 2026

Konsultan



Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

PENGESAHAN

Skripsi Saudara

Nama : MAUDI ARSITA APRILIA
NIM : 22BH10014
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Murni Jaya Kroya

Telah disidang Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap pada hari / tanggal :

Senin, 10 Agustus 2026

Dan dapat diterima sebagai pemenuhan tugas akhir mahasiswa Program Strata 1 (S.1) Manajemen Fakultas Ekonomi pada Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.

Cilacap, 10 Agustus 2026

Dewan Sidang

Ketua


Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

Penguji 1


Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

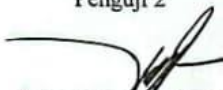
Pembimbing


Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101

Sekretaris


Suwono, M.Si.
NIDN. 0630106503

Penguji 2


Priyo Anggoro, M.M.
NIDN. 0604108401

Ass. Pembimbing


Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Mutia Pamikatsih, M.E.Sy.
NIK. 41 230714 160



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maudi Arsita Aprilia
NIM : 22BH10014
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait dengan skripsi ini.

Cilacap, 3 Agustus 2026

Yang membuat pernyataan,



Maudi Arsita Aprilia

22BH10014

HALAMAN MOTTO

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah : 5-6)

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkan ku tidak akan
pernah menjadi takdir ku, dan apa yang ditakdirkan untuk ku tidak akan pernah
melewatkanku”

(Umar Bin Khattab)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. Atas segala rahmat, karunia, serta kemudahan yang diberikan sehingga berbagai proses dapat berjalan dengan lancar. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia menuju jalan yang penuh dengan ilmu dan kebenaran.

Dengan penuh rasa syukur, karya sederhana ini penulis persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua tercinta, yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, pengorbanan, dukungan, dan semangat tanpa henti. Terima kasih atas setiap perjuangan dan cinta yang menjadi kekuatan terbesar dalam setiap langkah penulis.
2. Adik tercinta, Aisyah Khusnul Hasanah dan Fajri Astri Yuliana, terima kasih atas doa, kasih sayang, perhatian, serta semangat yang selalu diberikan kepada penulis. Kehadiran dan dukungan kalian menjadi salah satu sumber motivasi yang menguatkan penulis dalam menghadapi proses hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Keluarga besar yang selalu memberi doa, perhatian, serta dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Sahabat dan teman-teman terkasih, yang telah menemani, memberikan semangat, bantuan, serta menjadi tempat berbagi suka dan duka selama proses penyusunan skripsi.

5. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi Angkatan 2022. Terima kasih atas kebersamaan, semangat, dan pengalaman yang telah kita lalui selama masa perkuliahan.
6. Untuk teman-teman Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) Manajemen, terima kasih atas kesempatan untuk belajar, bertumbuh, dan berproses bersama. Terima kasih atas dukungan, kebersamaan, serta pengalaman berorganisasi yang telah memberikan banyak pelajaran dan menjadi bagian berharga dalam perjalanan penulis selama menempuh pendidikan.
7. Terakhir untuk diri sendiri, Maudi Arsita Aprilia terima kasih karena telah berjuang, bertahan, dan tidak menyerah meskipun melalui berbagai tantangan dan rintangan. Terima kasih telah percaya bahwa setiap usaha akan membawa hasil yang terbaik. Semoga pencapaian ini menjadi awal dari langkah-langkah besar menuju masa depan yang lebih baik serta menjadi pengingat bahwa kerja keras, doa dan ketekunan tidak pernah mengkhianati hasil.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD Mujur Jaya Kroya” dapat terselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini perkenalkan penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag selaku Rektor Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.
2. Ibu Dr. Mutia Pamikatsih, M.E.Sy selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.
3. Bapak Hatta Setiabudhi, M.Ak selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.
4. Ibu Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M. selaku dosen pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta meluangkan waktu dengan penuh kesabaran selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Hatta Setiabudhi, M.Ak selaku dosen pembimbing II, yang telah meluangkan waktu, memberikan masukan, arahan, dan dukungan yang sangat berarti sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

6. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan seluruh dosen Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.
7. Seluruh Staff Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.
8. Bapak H. Martono selaku Direktur PD Mujur Jaya Kroya, yang telah memberikan izin, kesempatan, serta dukungan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di Perusahaan.
9. Bapak Eko Ardiasto selaku Kepala Administrasi dan Kepegawaian PD Mujur Jaya Kroya, yang telah membantu penulis dalam menyediakan data dan informasi yang diperlukan selama pelaksanaan penelitian.
10. Seluruh staff dan karyawan PD Mujur Jaya yang telah bersedia bekerja sama, meluangkan waktu, serta memberikan bantuan sehingga proses penelitian dapat berlangsung dengan baik dan lancar.
11. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, motivasi, serta dukungan yang tiada henti sehingga menjadi sumber semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh teman-teman yang telah memberikan dukungan, semangat, dan motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan doa, bantuan, serta dukungan dengan tulus sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun sebagai bahan

evaluasi dan perbaikan di masa mendatang. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik sebagai referensi ilmiah maupun sebagai tambahan wawasan bagi para pembaca serta pihak-pihak yang berkepentingan.

Cilacap, 3 Agustus 2026

Penulis



Maudi Arsita Aprilia

22BH10014

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD Mijur Jaya Kroya. Adapun tujuan dari penelitian ini mencakup: 1) mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PD Mijur Jaya Kroya, 2) mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PD Mijur Jaya Kroya, dan 3) mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PD Mijur Jaya Kroya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen berupa kuesioner yang disebarakan kepada 65 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai signifikansi $0,086 > 0,05$. 2) Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. 3) Secara simultan, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

SUMMARY

This study aims to analyze the effect of transformational leadership style and motivation on employee work productivity at PD Mujur Jaya Kroya. The specific objectives of this study are to: 1) determine the effect of transformational leadership style on employee work productivity at PD Mujur Jaya Kroya, 2) determine the effect of motivation on employee work productivity at PD Mujur Jaya Kroya, and 3) determine the simultaneous effect of transformational leadership style and motivation on employee work productivity at PD Mujur Jaya Kroya.

This study employs a quantitative method using questionnaires distributed to 65 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression, utilizing SPSS software version 25. The research result indicate that: 1) Transformational Leadership Style does not have a significant partial effect on work productivity significance value $0.086 > 0.05$. 2) Motivation has a significant partial effect on work productivity significance value $0.002 < 0.05$. and 3) Transformational Leadership Style and Motivation simultaneously have a significant effect on employee work productivity significance value $0.001 < 0.05$.

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
NOTA PEMBIMBING.....	v
NOTA KONSULTAN.....	vi
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
RINGKASAN.....	xiv
<i>SUMMARY</i>	xv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
DAFTAR SINGKATAN	xxii
DAFTAR SIMBOL	xxiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II.....	8
TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	8
A. Telaah Pustaka	8
1. <i>Grand Theory</i>	8
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional	9
3. Motivasi	12
4. Produktivitas Kerja	15

B.	Penelitian Terdahulu	18
C.	Kerangka Berfikir	20
BAB III		24
METODE PENELITIAN		24
A.	Desain Penelitian.....	24
1.	Lokasi Penelitian	24
2.	Waktu Penelitian.....	24
3.	Populasi dan Sampel.....	25
4.	Sumber Data	27
5.	Teknik Pengumpulan Data	27
B.	Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel	29
C.	Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV		38
PEMBAHASAN		38
A.	Deskripsi Data Penelitian.....	38
1.	Sejarah PD. Mujuur Jaya Kroya	38
2.	Visi dan Misi PD Mujuur Jaya Kroya	39
3.	Profil PD. Mujuur Jaya Kroya	40
4.	Data Karyawan	40
5.	Struktur Organisasi	41
B.	Deskripsi Responden.....	41
C.	Hasil Penelitian	43
1.	Statistik Deskriptif.....	43
2.	Uji Instrumen	44
3.	Uji Asumsi Klasik.....	51
4.	Uji Analisis Regresi Berganda.....	54
5.	Uji Parsial (Uji t)	56
6.	Uji Simultan (Uji F).....	57
7.	Uji Koefisien Determinasi (R²)	58
D.	Pembahasan	59
BAB V		64
KESIMPULAN		64
A.	Kesimpulan	64
B.	Implikasi.....	65
C.	Keterbatasan Penelitian.....	65

DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produksi Tahunan PD Mujur Jaya Kroya	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	25
Tabel 3.2 <i>Skala Likert</i>	29
Tabel 3.3 Definisi Operasional.....	30
Tabel 4.1 Profil PD Mujur Jaya Kroya.....	40
Tabel 4.2 Data karyawan PD Mujur Jaya Kroya.....	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik Deskriptif	43
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional....	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	46
Transformasional	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Validitas Variabel Motivasi	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja	48
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Validitas Variabel Produktivitas Kerja	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	50
Transformasional	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi	50
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja	50
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas.....	52
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	53
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinieritas.....	54
Tabel 4.19 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	54
Tabel 4.20 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	56
Tabel 4.21 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	58
Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PD Mujur Jaya Kroya	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	68
Lampiran 2 Hasil Tabulasi Penelitian... ..	71
Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	77
Lampiran 4 Tabel t.....	82
Lampiran 5 tabel f... ..	83
Lampiran 6 Tabel r... ..	84
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian... ..	85
Lampiran 8 Biodata Penulis	86

DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Istilah
PD	: Perusahaan Dagang
SPSS	: <i>Statistical Package for the Social Sciences</i>

DAFTAR SIMBOL

Simbol	Istilah
α	: Alpha
β	: Beta
ϵ	: <i>Error</i>

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif mengharuskan setiap perusahaan untuk mampu beradaptasi dan meningkatkan kemampuan bersaing secara berkelanjutan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi dan besarnya modal finansial, melainkan kemampuan dalam mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan ditentukan oleh kualitas tenaga kerja yang ada. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu aspek krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan (Pawitri & Febriana, 2025). Tingkat produktivitas yang tinggi mencerminkan kemampuan karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya produktivitas dapat menghambat pencapaian target serta menurunkan daya saing perusahaan. Dalam penelitian Dini & Susanto (2023) Produktivitas kerja merupakan aspek yang sangat penting bagi perusahaan karena sebagai acuan untuk menilai keberhasilan dalam menjalankan kegiatan usahanya. Dengan adanya produktivitas kerja yang tinggi diharapkan mampu mempercepat tercapainya tujuan perusahaan.

Sebaliknya, apabila produktivitas kerja yang dihasilkan rendah, maka kondisi tersebut dapat menghambat proses pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan kemampuan individu, seperti gaya kepemimpinan dan motivasi.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, penerapan gaya kepemimpinan yang efektif menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Bass & Riggio (2006) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, serta memberdayakan karyawan sehingga mereka terdorong untuk memberikan kinerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Melalui hubungan kerja yang dibangun atas dasar kepercayaan, penghargaan, dan perhatian terhadap pengembangan individu, gaya kepemimpinan transformasional diyakini mampu meningkatkan komitmen, semangat kerja, dan produktivitas karyawan. Hal tersebut di dukung oleh penelitian (Mone & Nuryadin, 2021) dan (Wicaksono & Turangan, 2024) yang menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Pencapaian produktivitas kerja yang optimal memerlukan pengembangan karyawan yang didukung oleh pemberian motivasi. Motivasi berfungsi sebagai pendorong yang membuat karyawan bersedia mengerahkan kemampuan, tenaga, dan waktunya untuk mencapai tujuan perusahaan (Adinda dkk., 2023). Dalam penelitian Rista dkk., (2022) menyatakan bahwa motivasi

dapat diartikan sebagai kekuatan yang menggerakkan, mengarahkan, dan mendukung seseorang untuk bekerja dengan semangat guna memperoleh hasil maksimal. Karyawan dengan motivasi tinggi akan menunjukkan semangat dalam bekerja, sementara motivasi yang rendah dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja sehingga dapat menghambat produktivitas.

PD Mujur Jaya Kroya merupakan perusahaan dagang yang bergerak di bidang produksi mie sohon dengan merek “Gelang Indah”. Perusahaan ini telah berkembang pesat dengan jangkauan pemasaran sudah menyebar hingga luar kota seperti Semarang, Kudus, Jakarta, Bandung, dan kota-kota lainnya. Namun, seiring dengan perkembangannya, PD Mujur Jaya Kroya ditemukan terdapat masalah mengenai produktivitas kerja karyawan yang masih belum optimal. Hal ini ditandai dengan target produksi atau omset yang belum tercapai secara konsisten dan kurangnya ketegasan pimpinan terhadap kedisiplinan yang menyebabkan karyawan kurang terdorong untuk menjaga kehadiran dan tanggung jawab pada pekerjaan. Fenomena produktivitas kerja pada PD Mujur Jaya Kroya dapat diketahui dari tingkat produksi. Berikut merupakan data produksi selama 2023-2025.

Tabel 1. 1 Data Produksi Tahunan PD Mujur Jaya Kroya

Tahun	Target Produksi	Jumlah Produksi	Keterangan
2023	810.000	642.529	Tidak Mencapai Target
2024	810.000	573.958	Tidak Mencapai Target
2025	810.000	536.666	Tidak Mencapai Target

Sumber: PD Mujur Jaya Kroya

Berdasarkan data produksi dari tahun 2023-2025, diketahui bahwa PD Mujur Jaya mengalami penurunan jumlah produksi setiap tahunnya dan belum mampu mencapai target produksi yang telah ditetapkan sebesar 810.000 pcs mie sohun. Produksi tahun 2023 sebesar 642.529 menurun menjadi 573.958 pada tahun 2024 dan kembali turun menjadi 536.666 pada tahun 2025. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih belum optimal karena hasil produksi perusahaan terus mengalami penurunan dan tidak mencapai target yang telah ditentukan.

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Edwin Locke sebagai *grand theory*. Teori tersebut menjelaskan bahwa individu akan bekerja lebih optimal apabila memiliki tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang. Teori ini relevan digunakan dalam penelitian karena gaya kepemimpinan transformasional mampu memberikan arahan dan visi yang jelas kepada karyawan, sedangkan motivasi menjadi dorongan bagi karyawan untuk mencapai target perusahaan. Penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ilmiah dkk., (2026) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Sumartik & Alfian (2024) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian Febrian & Ekowati (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, landasan teori, serta hasil penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi memiliki peranan penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap produktivitas kerja perlu dilakukan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PD Mujur Jaya Kroya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan, sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PD Mujur Jaya Kroya?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PD Mujur Jaya Kroya?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PD Mujur Jaya Kroya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat disimpulkan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PD Mujuur Jaya Kroya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PD Mujuur Jaya Kroya.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PD Mujuur Jaya Kroya.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mengkaji mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PD Mujuur Jaya Kroya. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi sebagai variabel independen, serta produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis kepada beberapa pihak, sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan pertimbangan, masukan, serta tambahan informasi terutama terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PD Mujur Jaya Kroya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. *Grand Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1990) sebagai teori utama (*Grand Theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja (efisiensi, kinerja optimal, dan produktivitas). Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh nilai dan tujuan.

Teori penetapan tujuan mencerminkan sasaran, hasil yang dihargai atau diinginkan di masa depan sebagai tolak ukur kinerja. Karena kecenderungan individu akan senang jika tujuannya tercapai dan akan merasa tidak puas jika tujuannya tidak atau belum tercapai. Dalam perspektif *Goal Setting Theory* yang dikembangkan oleh Locke & Latham (1990) tujuan yang spesifik dan menantang memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja individu. Teori ini menegaskan bahwa kejelasan tujuan, tingkat kesulitan, serta komitmen terhadap tujuan akan mendorong individu untuk mengarahkan usaha dan perilakunya secara optimal.

Teori ini berfungsi sebagai landasan konseptual yang relevan. Gaya kepemimpinan transformasional berperan dalam menetapkan, mengomunikasikan, serta mengarahkan tujuan kerja yang jelas kepada karyawan, sedangkan motivasi berfungsi sebagai faktor pendorong internal yang memperkuat komitmen karyawan dalam mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian, Ketika pemimpin mampu menetapkan tujuan yang terstruktur dan memberikan motivasi yang memadai, maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sebagai bentuk pencapaian target yang telah ditetapkan.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian gaya kepemimpinan transformasional

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, dan mengoordinasikan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Widodo (2017) dalam (Silaban & Siregar, 2023) Gaya kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang menekankan peran pemimpin dalam memberikan dorongan, motivasi, dan inspirasi kepada bawahan agar lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Bass dan Avolia (1994) dalam (Joelia dkk., 2025), Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan dan kesejahteraan individu dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan pola pikir dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, serta menggerakkan seluruh sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional

Menurut Bass & Riggio (2006) aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari beberapa dimensi yang menunjukkan seorang pemimpin mampu memengaruhi dan mengembangkan bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi.

- 1) *Idealized Influnce* (Pengaruh ideal), Merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk menjadi panutan dan memberikan contoh perilaku positif bagi para pengikutnya.
- 2) *Inspirational Motivation* (motivasi inspiratif), Mencerminkan kapasitas pemimpin dalam membangkitkan semangat kerja, menyampaikan visi yang jelas, serta menumbuhkan rasa optimisme bersama di antara anggota tim.

- 3) *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual), Menggambarkan kemampuan pemimpin dalam mendorong bawahan untuk berpikir secara kreatif, kritis, dan inovatif dalam menghadapi berbagai situasi kerja.
- 4) *Individualized Consideration* (Pertimbangan individu), Menunjukkan perhatian dan kepedulian pemimpin terhadap kebutuhan pribadi, potensi, serta perkembangan setiap anggota tim secara individual.

c. Indikator gaya kepemimpinan transformasional

Menurut Sumartik (2024), indikator mengenai gaya kepemimpinan transformasional diuraikan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan yaitu kemampuan dalam menetapkan keputusan secara sistematis serta menentukan Tindakan dengan pertimbangan yang tepat.
- 2) Kemampuan yang memotivasi yaitu kemampuan untuk mendorong individu agar bersedia mengoptimalkan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- 3) Kemampuan berkomunikasi yaitu kemampuan dalam menyampaikan pesan, ide, dan saran kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 4) Kemampuan mengendalikan emosional yaitu kemampuan dalam mengelola emosi diri sendiri dengan baik, yang

menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai keberhasilan hidup.

3. **Motivasi**

a. Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau gerakan. Motivasi adalah upaya untuk mengarahkan energi dan potensi bawahan agar mereka bersedia bekerja secara produktif dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2019), 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. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan semangat kerja, loyalitas, serta keinginan untuk berprestasi. Sedangkan menurut Afandi, (2018), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang dihasilkan oleh inspirasi, semangat, dan keinginan untuk melaksanakan suatu aktivitas dengan penuh kesadaran, rasa senang, dan kesungguhan.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mendorong seseorang untuk bertindak, bekerja secara optimal, serta berupaya mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan penuh kesadaran, semangat, dan tanggung jawab.

b. Faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Afandi (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1) Kebutuhan hidup

Kebutuhan dasar yang harus dipenuhi untuk mempertahankan kelangsungan hidup, seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan kebutuhannya. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan tersebut akan memicu seseorang untuk bertindak serta meningkatkan semangat dalam bekerja.

2) Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan merupakan keinginan individual untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik dan menjanjikan, sehingga mampu menciptakan rasa aman, ketenangan, keharmonisan. serta sikap optimis dalam menjalani kehidupan.

3) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan individu untuk memperoleh penghargaan terhadap dirinya, baik berupa pengakuan, rasa dihargai, maupun status dari rekan kerja dan lingkungan sosialnya.

4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan ini mencerminkan dorongan individu untuk meraih prestasi melalui pemanfaatan kemampuan, keterampilan, dan potensi secara optimal sehingga menghasilkan kinerja yang sangat

memuaskan. Hal ini merupakan bentuk aktualisasi diri secara penuh atas potensi yang dimiliki.

c. Indikator motivasi

Indikator motivasi menurut Maslow dalam Hasibuan (2019) sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan dasar manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidup, seperti kebutuhan akan tempat tinggal, makanan, dan pakaian.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman yaitu kebutuhan akan kebebasan dari suatu ancaman, yakni kondisi dimana seseorang merasa aman dari risiko kecelakaan serta terlindungi dalam menjalankan pekerjaannya.
- 3) Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk bersosialisasi, teman, berinteraksi, serta dapat diterima dalam lingkungan kelompok kerja maupun masyarakat sekitar.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan manusia akan penghargaan dan pengakuan, termasuk apresiasi dari sesama karyawan maupun masyarakat sekitar.
- 5) Aktualisasi diri yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri, yaitu memanfaatkan, keterampilan, dan potensi secara optimal guna mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

4. **Produktivitas Kerja**

a. Pengertian produktivitas kerja

Hasibuan (2019), mengemukakan bahwa produktivitas mewujudkan sikap mental yang selalu percaya bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan uang).

Menurut Sutrisno (2016), produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan baku, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan output secara optimal melalui pemanfaatan input yang tersedia, disertai sikap mental untuk terus melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri atau faktor lain. Menurut Simanjuntak (1993) yang dikutip oleh (Sutrisno, 2016), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- 1) Pelatihan bertujuan untuk membekali karyawan dengan keterampilan dalam menggunakan peralatan kerja. Oleh karena itu, pelatihan kerja diperlukan tidak hanya sebagai pelengkap tetapi juga sebagai sarana penting dalam memberikan dasar-dasar pengetahuan.
- 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan, kondisi mental dan fisik karyawan merupakan aspek yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena kedua kondisi tersebut memiliki keterkaitan yang erat dengan tingkat produktivitas kerja karyawan.
- 3) Hubungan antara atasan dan bawahan mempengaruhi aktivitas sehari-hari, termasuk cara atasan memandang bawahan dan tingkat keterlibatan mereka dalam penentuan tujuan. Interaksi yang positif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perlakukan yang baik terhadap karyawan akan mendorong partisipasi mereka dalam proses kerja dan berdampak pada peningkatan produktivitas.

c. Indikator produktivitas kerja

Menurut Sutrisno (2016) indikator produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

1) Kemampuan

Karyawan harus memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas, hal ini sangat dipengaruhi oleh keterampilan serta tingkat profesionalisme dalam bekerja

sehingga mereka mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Karyawan berupaya untuk terus memperbaiki hasil yang dicapai, karena hasil tersebut dapat dirasakan manfaatnya baik oleh pelaksana maupun pihak yang menikmati hasilnya.

3) Semangat kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk bekerja lebih baik dibandingkan hari sebelumnya, yang dapat dilihat dari etos kerja serta pencapaian hasil kerja dari waktu ke waktu.

4) Pengembangan diri

Karyawan secara terus menerus berusaha meningkatkan kemampuan dan kualitas diri dalam bekerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan seluruh sumber daya yang digunakan dalam proses kerja. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

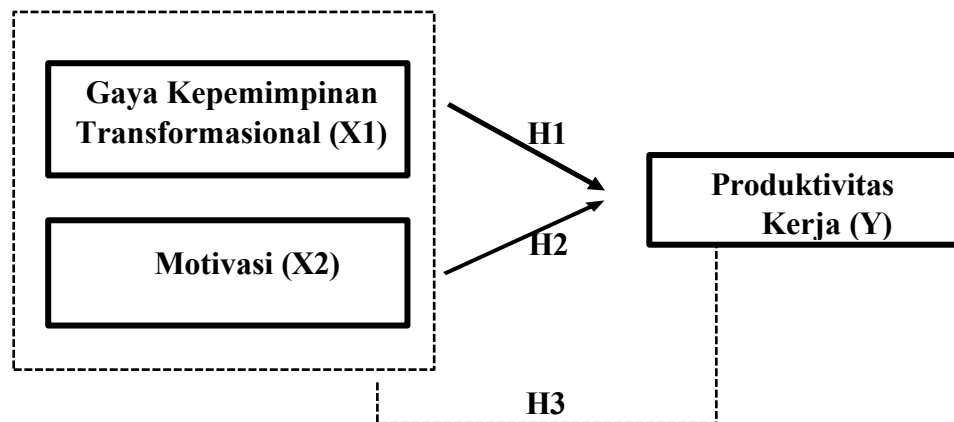
Beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan variabel penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis Dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Rizki Febrian & Sri Ekowati (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. Kimia Farma Bengkulu)	Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pada PT Kimia Farma Bengkulu	Persamaan: Menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan motivasi, produktivitas sebagai variabel penelitian.	Perbedaan: Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.
2	Ahmad Alfan & Sumartik (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasnformasional, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pegadaian (PERSERO) Cabang Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo	Gaya kepemimpinan transformasional, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pegadaian (persero) Cabang Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo	Persamaan: Menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan produktivitas kerja sebagai variabel penelitian.	Perbedaan: Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.

No	Penulis Dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
3	Eko Nursalim & Zanuar Anwari (2025)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pertanahan Kutai Timur	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Pertanahan Kutai Timur	Persamaan: Menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan kepemimpinan transformasional, produktivitas sebagai variabel penelitian.	Perbedaan: Jenis pendekatan menggunakan penelitian lapangan (<i>field research</i>).
4	Adhi Nugraha Saputra, Jubaidi, Rinda Sandayani Karhab (2025)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pekerja di PT Hayyu Pratama Kaltim	Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan, sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerja di PT Hayyu Pratama Kaltim	Persamaan: Menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan motivasi dan produktivitas kerja sebagai variabel penelitian.	Perbedaan: pengambilan sampel menggunakan <i>simple random sampling</i> , lokasi penelitian dilaksanakan di PT Hayyu Pratama Kaltim yang bergerak di bidang kontraktor.
5	Reza Anandria & Henni Marlinah (2026)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lawless Burgerbar Cabang Kemang Jakarta Selatan	Gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lawless Burgerbar Cabang Kemang Jakarta Selatan	Persamaan: Menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan kepemimpinan transformasional, produktivitas kerja sebagai variabel penelitian.	Perbedaan: Menggunakan teknik sampel jenuh.

C. Kerangka Berfikir



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

Berdasarkan penjabaran kerangka berpikir tersebut diperoleh hipotesis :

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karya PD Mujur Jaya Kroya

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PD Mujur Jaya Kroya

H3 : Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PD Mujur Jaya Kroya

D. Pengembangan Hipotesis

Sugiyono (2023), mengemukakan bahwa hipotesis adalah dugaan sementara sebagai jawaban awal terhadap rumusan masalah penelitian, yang biasanya disampaikan dalam bentuk pertanyaan. Disebut sebagai dugaan sementara karena jawaban tersebut bersifat teoritis, yaitu berdasarkan pada teori atau konsep yang relevan, dan belum dibuktikan melalui data empiris yang diperoleh dari proses pengumpulan data di lapangan.

Dengan demikian, hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (H1)

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, serta dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin transformasional juga mampu membangun hubungan kerja yang baik, meningkatkan semangat kerja, dan mendorong karyawan untuk lebih produktif. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Lawless Burgerbar Cabang Kemang Jakarta Selatan (Anandria & Marlinah, 2026).

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (H2)

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dalam diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, serta tanggung jawab karyawan sehingga produktivitas kerja menjadi lebih baik.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat dan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PT Kimia Farma Bengkulu (Febrian & Ekowati, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

3. Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (H3)

Goal Setting Theory menjelaskan bahwa tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan motivasi serta kinerja individu. Dalam perusahaan, pencapaian tujuan dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, serta membangun semangat kerja karyawan, sedangkan motivasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target perusahaan.

Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pegadaian (PERSERO) Cabang Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo (Sumartik, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3 : Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023), pendekatan penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang didasarkan pada pemikiran positivisme. Pendekatan ini digunakan untuk menyelidiki suatu populasi atau sampel tertentu. Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen tertentu. Data yang diperoleh di analisis secara kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PD Mujur Jaya Kroya yang berlokasi di Jl. Raya Buntu – Kroya Desa Mujur Rt 09 Rw 01 Kecamatan Kroya, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama periode Desember 2025 sampai dengan penelitian selesai dilaksanakan. Adapun rincian jadwal pelaksanaan penelitian disajikan dalam tabel jadwal penelitian berikut :

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Ke-							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Pengajuan Outline								
2.	Penyusunan Proposal Skripsi								
3.	Seminar Proposal								
4.	Revisi Proposal Skripsi dan Persetujuan Revisi								
5.	Pengumpulan dan Pengolahan Data								
7.	Penyusunan Skripsi								
8.	Ujian Skripsi								

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

No	Nama Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Produksi	108
2.	Packing	74
Jumlah		182

Sumber : PD Mujur Jaya Kroya, 2025

Menurut Sugiyono (2023) populasi merupakan keseluruhan kelompok individu maupun objek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sebagai fokus penelitian untuk

dianalisis serta dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan. Populasi yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu karyawan PD Mujur Jaya Kroya yang berjumlah 182 karyawan.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2023) Sampel merupakan bagian dari keseluruhan objek yang diteliti yang memiliki karakteristik tertentu dan dianggap mewakili seluruh populasi. Data yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Oleh karena itu, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (Nxe^2)}$$

Keterangan :

N = Jumlah sampel yang diperlukan

n = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan (0,1)

$$n = \frac{182}{1 + (182 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{182}{1 + 1,82}$$

$$n = \frac{182}{2,82}$$

$$n = 64,53 = 65$$

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh jumlah sampel sebanyak 65 karyawan yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini.

4. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber data, yaitu :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber utama (Sugiyono, 2023). Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada responden yang menjadi objek penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui berbagai sumber pendukung penelitian (Sugiyono, 2023). Data tersebut dapat berasal dari literatur, jurnal ilmiah, buku, serta laporan produktivitas kerja karyawan PD Mujur Jaya Kroya yang relevan dan mendukung pelaksanaan penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner (angket) yang akan diuraikan sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang memiliki karakteristik khusus dibandingkan teknik lainnya, seperti wawancara dan kuesioner (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, observasi dilakukan melalui pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi sebenarnya pada PD Mujur Jaya Kroya. Kegiatan observasi dilakukan guna memperoleh data perusahaan, khususnya data produksi PD Mujur Jaya Kroya.

b. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memperoleh jawaban. Teknik ini dinilai efektif apabila peneliti telah mengetahui secara pasti variabel yang akan diukur serta memahami harapan responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* sebagai alat ukur.

Sugiyono (2023), menyatakan bahwa skala *likert* merupakan salah satu instrument pengukuran yang digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individual atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Skala *likert* bertujuan untuk mengetahui tinggi atau rendahnya pengaruh indikator-indikator yang terdapat dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Berikut ini tabel skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 3.2 Skala Likert

Item Pertanyaan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2023)

B. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

Variabel penelitian merupakan suatu aspek atau konsep dalam berbagai bentuk yang ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji sehingga diperoleh informasi yang relevan, yang selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

- a) Menurut Sugiyono (2023), Variabel bebas (independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini meliputi gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi (X2).

b) Menurut Sugiyono (2023), Variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjabaran makna dari istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian secara praktis dan terukur. Pada bagian ini memuat penjelasan mengenai operasional variabel yang dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 3.3 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	Menurut Bass & Riggio, (2006) gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan berkomunikasi 4. Kemampuan mengendalikan emosi
Motivasi Kerja (X2)	Menurut (Hasibuan, 2019) motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang dihasilkan oleh inspirasi, semangat, dan keinginan untuk melaksanakan suatu aktivitas dengan penuh kesadaran, rasa senang, dan keunggulan.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan akan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Aktualisasi diri

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
Produktivitas Kerja (Y)	Menurut (Sutrisno, 2016) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan baku, dan uang).	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi

C. Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2023).

Dalam penelitian ini, statistik deskriptif akan menyajikan nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel: Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2), dan Produktivitas Kerja (Y). Dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini juga dapat menentukan kekuatan hubungan antar variabel.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner atau angket. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu

yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, perhitungan uji validitas dianalisis dengan menggunakan *Pearson's Product Moment Correlation* dengan bantuan *software* IBM SPSS versi 25, dengan taraf signifikansi 5%. Penentuan hasil pengujian dilakukan melalui perbandingan antara nilai yang diperoleh dan kriteria statistik yang telah ditetapkan :

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Rumus *Product Moment* yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

$\sum X$ = Jumlah skor butir

$\sum Y$ = Jumlah skor total

N = Jumlah sampel

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat konsistensi suatu kuesioner dalam memberikan hasil sebagai indikator dari variabel yang diteliti (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas yang diolah menggunakan bantuan *software* SPSS dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

- a) Apabila suatu variabel menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* (α) sebesar $> 0,70$ maka dapat dikatakan reliabel atau terdapat konsistensi dalam pengukuran.
- b) Apabila suatu variabel menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* (α) sebesar $< 0,70$ maka dapat dikatakan tidak reliabel atau tidak terdapat konsistensi dalam pengukuran.

Berikut rumus *Cronbach Alpha* (α) :

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right)$$

Keterangan :

r_i = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$ = Jumlah Varians butir

at^2 = Varians total

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dapat dilakukan menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov* (Ghozali, 2018). Penarikan kesimpulan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi yang dihasilkan :

- a) Data dikatakan tidak mengikuti distribusi normal apabila hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

- b) Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka data tersebut memenuhi syarat normalitas atau berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengidentifikasi adanya perbedaan varians residual pada setiap pengamatan dalam model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan uji *Glejser*, yang meregresikan nilai *absolut residual* terhadap variabel independen (Ghozali, 2018). Prosedurnya dijelaskan sebagai berikut :

- a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antarvariabel independent dalam model regresi. Model regresi yang baik menunjukkan tidak adanya korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilihat dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) (Ghozali, 2018). Untuk menunjukkan adanya korelasi antar variabel dapat ditunjukkan dengan cara berikut :

- a) Jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai *VIF* ≥ 10 , maka terdapat multikolinearitas.

- b) Jika nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau nilai *VIF* ≤ 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang digunakan dengan menggunakan regresi linier berganda. Yaitu, untuk menentukan apakah ada hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), motivasi (X_2), terhadap produktivitas kerja (Y) (Ghozali, 2018). Bentuk model regresi linier berganda ditunjukkan oleh persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Produktivitas kerja karyawan
α	= Konstanta
$\beta_1 - \beta_2$	= Koefisien regresi
X_1	= Gaya kepemimpinan transformasional
X_2	= Motivasi
e	= Standar Error

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Tujuan dari uji t adalah untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh variabel bebas (independen) kepada variabel terikat (dependen) secara individu, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap tidak berubah (Ghozali, 2018). Pengujian ini menggunakan *software* SPSS versi 25 :

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- c) Jika nilai t_{hitung} negatif dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (f)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengujian semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) atau tidak (Ghozali, 2018). Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen jika H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, atau apabila nilai signifikansi $< 0,05$.
- b) Variabel independent tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen jika H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, atau apabila nilai signifikansi $> 0,05$.

c. Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk menilai tingkat kemampuan model dalam menjelaskan variabel-variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol sampai dengan satu. Nilai koefisien determinasi yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen masih sangat terbatas. Sebaliknya, apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1, maka variabel independent mampu memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018). Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Hasil kuadrat dari korelasi berganda

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

1. Sejarah PD. Mujur Jaya Kroya

PD Mujur Jaya Kroya merupakan perusahaan dagang yang bergerak di bidang produksi mie sohun yang berlokasi di Kecamatan Kroya, Kabupaten Cilacap. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak H. Martono pada tanggal 20 Oktober 1990. Sejak awal berdirinya, perusahaan telah memperoleh legalitas usaha melalui Dinas Perindustrian Kabupaten Cilacap dengan Nomor Izin Usaha 150/PL.21-1052/05. Sebagai upaya menjaga kualitas serta memberikan jaminan keamanan produk kepada konsumen, PD Mujur Jaya Kroya juga telah memperoleh sertifikat halal dari LPPOM MUI.

Pada masa awal berdirinya, PD Mujur Jaya Kroya merupakan perusahaan berskala kecil yang dikelola oleh keluarga. Kegiatan operasional perusahaan saat itu hanya didukung oleh satu unit produksi dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 20 orang, sedangkan modal usaha berasal dari pinjaman Bank. Seiring dengan meningkatnya perkembangan usaha, perusahaan terus melakukan berbagai upaya pengembangan melalui strategi intensifikasi dan ekstensifikasi guna meningkatkan kapasitas produksi dan memperluas skala usahanya.

Perkembangan perusahaan ditandai dengan bertambahnya jumlah unit produksi dari satu unit menjadi empat unit pada tahun 1996.

Selanjutnya, meningkatnya permintaan pasar terhadap mie sohun mendorong perusahaan untuk kembali memperluas kapasitas produksinya dengan menambah dua unit produksi pada tahun 2000 dengan menggunakan mesin pengaduk dan mesin pencetak mekanis sebagai bagian dari uji coba modernisasi proses produksi.

Hingga saat ini, PD Mujur Jaya Kroya telah berkembang menjadi perusahaan dengan lima unit produksi yang mampu menyerap sekitar 230 tenaga kerja, baik karyawan tetap maupun buruh harian lepas, dengan mayoritas tenaga kerja berasal dari kalangan perempuan. Keberadaan perusahaan tidak hanya menunjukkan pertumbuhan usaha yang berkelanjutan, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap perekonomian masyarakat sekitar melalui penciptaan lapangan kerja, pengurangan tingkat pengangguran, serta peningkatan kesejahteraan masyarakat. Pertumbuhan yang konsisten dari tahun ke tahun menjadikan PD Mujur Jaya Kroya sebagai salah satu perusahaan yang berkembang di bidang industri produksi mie sohun.

2. Visi dan Misi PD Mujur Jaya Kroya

- a. Visi : “Mujur Jaya yang bisa menghidupi dan mensejahterakan.”
- b. Misi :
 - 1) Terciptanya usaha sohun yang berhasil
 - 2) Pemberdayaan tenaga kerja yang dinamis dan etos kerja yang baik
 - 3) Sejahtera seluruh keluarga besar pabrik Sohun Mujur Jaya.

3. Profil PD. Mujur Jaya Kroya

Tabel 4.1 Profil PD Mujur Jaya Kroya

Nama Perusahaan	: PD. MUJUR JAYA
Alamat Kantor	: Jln. Raya Buntu – Kroya RT 09 RW 01 Desa Mujur, Kecamatan Kroya, Kabupaten Cilacap.
Bidang Usaha	: Produksi dan Perdagangan Sohun
Berusaha / Beroperasi Sejak	: 20 Oktober 1990
Rekening Perusahaan	: BCA
Sumber : PD Mujur Jaya Kroya	

4. Data Karyawan

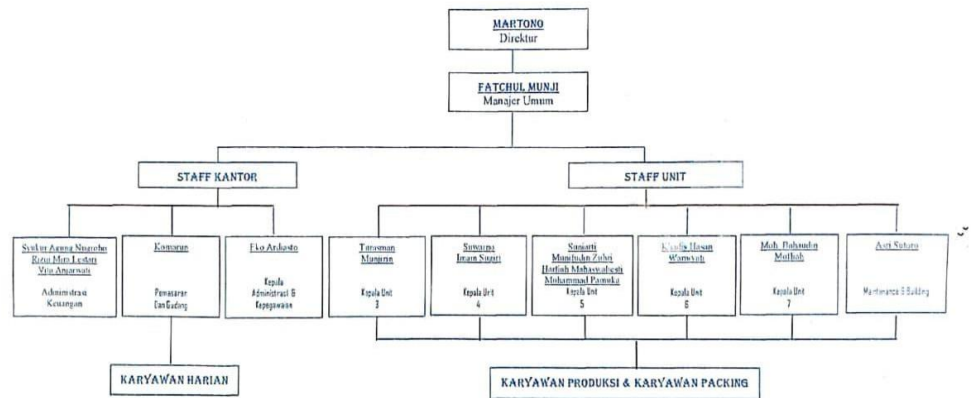
Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PD Mujur Jaya Kroya didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam menunjang kelancaran proses produksi. Perusahaan memiliki sekitar 230 tenaga kerja yang terdiri dari karyawan tetap dan buruh harian lepas. Adapun data tenaga kerja perusahaan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. 2 Data Karyawan PD Mujur Jaya Kroya

No	Status Kepegawaian	Jumlah
1	Karyawan Tetap	29
2	Buruh Harian Lepas	201
Total		203

Sumber : PD Mujur Jaya Kroya

5. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PD. Mujur Jaya Kroya

B. Deskripsi Responden

A. Responden berdasarkan jenis kelamin

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	22	33,8%
Perempuan	43	66,2%

(Sumber : Diolah dari data primer, 2026)

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa sebanyak 33,8 % berjenis kelamin laki-laki sedangkan 66,2 % berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian, menunjukkan bahwa karakteristik responden di PD Mujur Jaya Kroya didominasi oleh karyawan perempuan.

B. Responden berdasarkan lama bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai masa kerja karyawan yang menjadi responden dalam penelitian. Lama bekerja dapat mencerminkan tingkat pengalaman dan pemahaman karyawan serta kebijakan yang diterapkan di perusahaan. Distribusi responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	0	0,0 %
1-5 tahun	19	29,2 %
6-10 tahun	26	40,0 %
> 10 tahun	20	30,8 %

(Sumber : Diolah dari data primer, 2026)

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa karyawan dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 0%. Responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 29,2%, masa kerja kerja 6-10 tahun sebanyak 40,0%, sedangkan responden dengan masa kerja > 10 tahun sebanyak 30,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 6-10 tahun, sehingga sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugas di PD Mujur Jaya Kroya. Selain itu, proporsi responden dengan masa kerja > 10 tahun yang mencapai 30,8% juga menunjukkan bahwa perusahaan memiliki cukup banyak karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lama. Sementara itu, tidak adanya responden dengan masa kerja < 1 tahun mengidentifikasi bahwa seluruh

responden telah memiliki pengalaman kerja yang memadai sehingga diharapkan mampu memberikan jawaban yang sesuai dengan kondisi yang mereka alami selama bekerja di perusahaan.

C. Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

Penggunaan statistik deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari setiap variabel yang diteliti. Analisis ini dilakukan dengan menyajikan nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi. Penyajian tersebut diperlukan untuk mengetahui gambaran serta tingkat penyebaran data, sehingga dapat memberikan informasi awal mengenai kondisi data sebelum dilanjutkan pada tahap pengujian hipotesis.

Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya.Kepemimpinan. Transformasional	65	8	20	14.37	3.165
Motivasi	65	9	25	18.68	3.725
Produktivitas.Kerja	65	11	30	22.02	4.910
Valid N (listwise)	65				

(Sumber : Hasil olah data dengan IBM SPSS 25)

Analisis deskriptif menjelaskan kondisi untuk setiap variabel. Nilai N menunjukkan jumlah responden, yaitu sebanyak 65 karyawan. Berdasarkan tabel deskriptif statistik diatas, menunjukkan bahwa:

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai minimum 8 dan maksimum 20, dengan nilai mean 14,37 serta standar deviasi sebesar 3,165. Hal ini menunjukkan bahwa secara

rata-rata persepsi 65 responden terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional berada pada nilai 14,37. Nilai standar deviasi sebesar 3,165 menunjukkan adanya variasi jawaban responden sebesar 3,165 dari nilai rata-ratanya.

- b. Variabel Motivasi memiliki nilai minimum 9 dan maksimum 25, dengan nilai mean sebesar 18,68 dan standar deviasi sebesar 3,725. Artinya, secara rata-rata tingkat motivasi yang dirasakan oleh responden berada pada nilai 18,68. Standar deviasi sebesar 3,725 menunjukkan bahwa jawaban responden memiliki tingkat penyebaran yang lebih besar dibandingkan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.
- c. Variabel Produktivitas Kerja memiliki nilai minimum 11 dan maksimum 30, dengan nilai mean sebesar 22,02 serta standar deviasi sebesar 4,910. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata Produktivitas Kerja responden berada pada nilai 22,02. Nilai standar deviasi sebesar 4,910 menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja memiliki variasi jawaban responden paling tinggi dibandingkan kedua variabel lainnya.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner atau angket. Nilai *degree of freedom* (df) = $n-2$, dengan n menunjukkan jumlah sampel. Perhitungan uji validitas dianalisis dengan

menggunakan *Pearson's Product Moment Correlation*, yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Instrumen penelitian dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel, sedangkan instrume dinyatakan tidak valid apabila r hitung $< r$ tabel. Pada penelitian ini, jumlah responden yang digunakan sebanyak 65 orang dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Berdasarkan rumus $df = n-2$, diperoleh nilai $df = 65-2 = 63$, hal ini menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dengan nilai r tabel sebesar 0,244. Hasil pengujian validitas yang diolah menggunakan IBM SPSS 25 disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.482**	.599**	.564**	.828**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65
X1.2	Pearson Correlation	.482**	1	.483**	.559**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65
X1.3	Pearson Correlation	.599**	.483**	1	.521**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65
X1.4	Pearson Correlation	.564**	.559**	.521**	1	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65
TOTAL.X1	Pearson Correlation	.828**	.788**	.801**	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65

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

(Sumber : Hasil olah data dengan IBM SPSS 25)

Berdasarkan hasil olah data uji validitas dengan IBM SPSS 25, dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,828	0,244	0,000	Valid
	X1.2	0,788	0,244	0,000	Valid
	X1.3	0,801	0,244	0,000	Valid
	X1.4	0,809	0,244	0,000	Valid

(Sumber : Hasil Analisis data dengan IBM SPSS 25)

Pada tabel 4.7 diketahui bahwa nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ($r \text{ hitung} > 0,244$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional telah memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh item kuesioner dinyatakan valid sehingga layak digunakan dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis dalam penelitian ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.602**	.480**	.532**	.565**	.821**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	.602**	1	.493**	.461**	.508**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation	.480**	.493**	1	.512**	.496**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	.532**	.461**	.512**	1	.447**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.5	Pearson Correlation	.565**	.508**	.496**	.447**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65
TOTAL.X2	Pearson Correlation	.821**	.788**	.762**	.753**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65

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

(Sumber : Hasil olah data dengan IBM SPSS 25)

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dengan IBM SPSS 25, dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	No Item	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Motivasi (X2)	X2.1	0,821	0,244	0,000	Valid
	X2.2	0,788	0,244	0,000	Valid
	X2.3	0,762	0,244	0,000	Valid
	X2.4	0,753	0,244	0,000	Valid
	X2.5	0,774	0,244	0,000	Valid

(Sumber : Hasil Analisis data dengan IBM SPSS 25)

Pada tabel 4.9 diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel (r hitung $>$ 0,244) dan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel motivasi telah memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh item kuesioner dinyatakan valid

sehingga layak digunakan dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis dalam penelitian ini.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

		Correlations						TOTAL.
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.612**	.625**	.560**	.531**	.507**	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y2	Pearson Correlation	.612**	1	.599**	.646**	.624**	.543**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y3	Pearson Correlation	.625**	.599**	1	.603**	.511**	.617**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y4	Pearson Correlation	.560**	.646**	.603**	1	.671**	.599**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y5	Pearson Correlation	.531**	.624**	.511**	.671**	1	.521**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y6	Pearson Correlation	.507**	.543**	.617**	.599**	.521**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
TOTAL. Y	Pearson Correlation	.787**	.834**	.810**	.849**	.796**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

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

(Sumber : Hasil olah data dengan IBM SPSS 25)

Tabel 4. 11 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Variabel	No Item	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Produktivitas (Y)	Y.1	0,787	0,244	0,000	Valid
	Y.2	0,834	0,244	0,000	Valid
	Y.3	0,810	0,244	0,000	Valid
	Y.4	0,849	0,244	0,000	Valid
	Y.5	0,796	0,244	0,000	Valid
	Y.6	0,774	0,244	0,000	Valid

(Sumber : Hasil Analisis data dengan IBM SPSS 25)

Pada tabel 4.11 diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel (r hitung $>$ 0,244) dan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel produktivitas kerja telah memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh item kuesioner dinyatakan valid sehingga layak digunakan dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat konsistensi suatu kuesioner dalam memberikan hasil sebagai indikator dari variabel yang diteliti (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas yang diolah menggunakan IBM SPSS 25 dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,70. Berikut ini disajikan hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel :

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.819	4

(Sumber : Hasil olah data dengan IBM SPSS 25)

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	5

(Sumber : Hasil olah data dengan IBM SPSS 25)

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	6

(Sumber : Hasil olah data dengan IBM SPSS 25)

Adapun hasil analisis uji reliabilitas dapat disimpulkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha		Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,819	>	0.70	Reliabel
Motivasi	0,839	>	0.70	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,894	>	0.70	Reliabel

(Sumber : Hasil Analisis data dengan IBM SPSS 25)

Hasil tabel 4.15 Menunjukkan suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,70$. Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel telah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov*. Ketentuannya adalah jika nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* $< 0,05$ maka data tidak normal, dan jika nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$ maka data dikatakan normal. Hasil uji normalitas dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.39706358
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.042
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.174 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

(Sumber : Hasil olah data dengan IBM SPSS 25)

Berdasarkan uji normalitas pada tabel 4.16 terdapat hasil nilai *Asymp.Sig* 0,174 > 0,05. Hal tersebut berarti hasil uji normalitas penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengidentifikasi adanya perbedaan varians residual pada setiap pengamatan dalam model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan uji *Glejser* dengan ketentuan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi > 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.694	2.021		1.333	.187
	TOTAL.X1	.065	.099	.083	.652	.517
	TOTAL.X2	.000	.084	-.001	-.005	.996

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil olah data dengan IBM SPSS 25)

Tabel 4.17 Menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki signifikan $0,517 > 0,05$ dan variabel motivasi (X2) memiliki signifikansi $0,996 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat bukti adanya heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antarvariabel independent dalam model regresi. Model regresi yang baik menunjukkan tidak adanya korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2018). Dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas jika nilai *tolerance* ≥ 10 atau nilai *VIF* ≤ 10 . Hasil uji multikolinieritas dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.322	3.621		2.298	.025		
	TOTAL.X1	.310	.178	.200	1.745	.086	.987	1.013
	TOTAL.X2	.495	.151	.375	3.279	.002	.987	1.013

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

(Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 25)

Tabel 4.18 Diperoleh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi (X2), memiliki hasil *tolerance* $0,987 \geq 0,10$ dan nilai *VIF* $1,1013 \leq 10$. Sehingga, variabel X1 dan X2 dinyatakan tidak terdapat multikolinieritas.

4. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang digunakan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.19 Hasil Uji Analisis Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.322	3.621		2.298	.025
	TOTAL.X1	.310	.178	.200	1.745	.086
	TOTAL.X2	.495	.151	.375	3.279	.002

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

(Sumber : Hasil olah data dengan IBM SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4.19 Diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 8,322 - 0,310X_1 - 0,495X_2 + e$$

- a. Nilai konstanta sebesar 8,322 menunjukkan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan motivasi (X2) tidak ada perubahan atau tidak bertambah nilai, maka nilai Produktivitas Kerja (Y) diperkirakan tetap sebesar 8,322.
- b. Nilai koefisien ($\beta_1 X_1$) sebesar 0,310 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) maka, Produktivitas Kerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,310 (31,0%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan satu satuan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) maka, Produktivitas Kerja (Y) akan menurun sebesar 0,310 (31,0%).
- c. Nilai koefisien ($\beta_2 X_2$) sebesar 0,495 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi (X2) maka, Produktivitas Kerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,495 (49,5%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan satu satuan variabel Motivasi (X2) akan menurun sebesar 0,495 (49,5%).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) tidak berpengaruh sedangkan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

5. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji t adalah untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh variabel bebas (independen) kepada variabel terikat (dependen) secara individu, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap tidak berubah (Ghozali, 2018). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ dengan arah koefisien positif berarti H_a diterima. Bisa juga jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ dengan koefisiensi negatif berarti H_a diterima. Berikut dapat diperoleh nilai t_{tabel} :

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right) \\
 &= t\left(\frac{0,05}{2}; 65 - 2 - 1\right) \\
 &= t(0,025; 62) \\
 &= t(1,999)
 \end{aligned}$$

Hasil uji t dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.20 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error		Beta		
1	(Constant)	8.322	3.621		2.298	.025
	TOTAL.X1	.310	.178	.200	1.745	.086
	TOTAL.X2	.495	.151	.375	3.279	.002

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

(Sumber : Hasil olah data dengan IBM SPSS 25)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.20 tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki nilai t hitung sebesar $1,745 < t$ tabel sebesar $1,999$ dengan signifikansi sebesar $0,086 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Dengan demikian, H_1 ditolak dan H_0 diterima.
- 2) Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar $3,279 > t$ tabel sebesar $1,999$ dengan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Dengan demikian, H_2 diterima dan H_0 ditolak.

6. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.21 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305.598	2	152.799	7.656	.001 ^b
	Residual	1237.387	62	19.958		
	Total	1542.985	64			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

(Sumber : Hasil olah data dengan IBM SPSS 25)

Berdasarkan hasil Simultan (Uji F) diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $7,656 > 3,15$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan pada PD Mujur Jaya Kroya.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk menilai tingkat kemampuan model dalam menjelaskan variabel-variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 ^a	.198	.172	4.467

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

(Sumber : Hasil olah data dengan IBM SPSS 25)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,172 (17,2%). Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi secara simultan mampu menjelaskan variasi Produktivitas Kerja karyawan sebesar 17,2 % sedangkan 82,8 % dipengaruhi oleh faktor lain, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, pengalaman kerja, dan budaya organisasi.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD Mujur Jaya Kroya

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PD Mujur Jaya Kroya karena memiliki nilai signifikansi sebesar $0,086 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan

transformasional oleh pimpinan belum mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara langsung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh *Locke* (1990), yang menjelaskan bahwa produktivitas kerja lebih dipengaruhi oleh tujuan yang jelas, spesifik, serta komitmen individu untuk mencapainya. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Anandria & Marlinah, 2026) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan hasil penelitian ini disebabkan oleh perbedaan karakteristik objek penelitian, jenis pekerjaan serta kondisi perusahaan. Pada penelitian (Anandria & Marlinah, 2026) produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh interaksi antara pemimpin dan bawahan sehingga penerapan kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan semangat kerja, inovasi, dan pencapaian target organisasi. Sementara itu, pada PD Mujur Jaya Kroya, pekerjaan cenderung bersifat teknis dan rutin serta telah memiliki standar operasional prosedur (SOP) dan target produksi yang jelas. Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD Mujur Jaya Kroya

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PD

Mujur Jaya Kroya karena memiliki nilai sigfikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat produktivitas yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi yang baik akan meningkatkan semangat kerja sehingga karyawan terdorong untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Penelitian ini sejalan dengan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh *Locke* (1990), yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki motivasi dan komitmen terhadap tujuan yang jelas akan berupaya memberikan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan tersebut, motivasi menjadi pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Temuan ini didukung oleh penelitian (Febrian & Ekowati, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan PD Mujur Jaya Kroya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan

kompetensi yang mampu meningkatkan tercapainya target perusahaan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PD Mujur Jaya Kroya. Hal ini ditunjukkan oleh signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, artinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi secara bersama-sama. Meskipun secara parsial gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh *Locke* (1990), yang menjelaskan bahwa pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh adanya tujuan yang jelas, komitmen, serta motivasi untuk mencapainya. Dengan adanya motivasi yang tinggi dan dukungan kepemimpinan dalam mengarahkan pencapaian tujuan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini juga didukung oleh (Sumartik, 2024) & (Nursalim & Anwari, 2025) yang menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif serta mempertahankan motivasi kerja agar produktivitas kerja terus meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Dengan hasil penelitian yang sudah di jabarkan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t , nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah $1,745 < t$ tabel sebesar 1,999 dengan tingkat signifikansi $0,086 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pemimpin belum mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara langsung.
2. Berdasarkan hasil uji t , nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah $3,279 > t$ tabel sebesar 1,999 dengan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Dengan demikian, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat produktivitas yang dihasilkan.
3. Berdasarkan hasil Simultan (Uji F) diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $7,656 > 3,15$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi

secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan PD Mujur Jaya Kroya.

B. Implikasi

1. Untuk perusahaan, hendaknya meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan atas kinerja, kesempatan pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja yang dilakukan secara objektif dan berkelanjutan. Perusahaan juga perlu mengembangkan kemampuan kepemimpinan dalam memberikan arahan, komunikasi yang efektif, dan perhatian kepada karyawan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi sehingga produktivitas kerja karyawan dan pencapaian target perusahaan dapat terus meningkat.
2. Untuk manajemen sumber daya manusia, hendaknya melakukan evaluasi secara berkala terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, terutama motivasi kerja, disiplin, dan kompetensi. Selain itu, manajemen perlu menyelenggarakan pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, diantaranya jumlah responden yang terbatas pada 65 karyawan PD Mujur Jaya Kroya, variabel penelitian yang hanya mencakup Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi, serta kuesioner sebagai instrumen

penelitian yang memungkinkan adanya perbedaan persepsi responden dalam memberikan jawaban.

2. Hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 17,2%, yang berarti variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi hanya menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 17,2% sedangkan 82,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, pengalaman kerja, dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1*, 134–143.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanaf Publishing.
- Anandria, R., & Marlinah, H. (2026). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lawless Burgerbar Cabang Kemang Jakarta Selatan dipengaruhi oleh berbagai faktor . Dimana kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku-*. 4(3), 544–557.
- Dini, F., & Susanto, A. H. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Natura Indoland. 1*(3).
- Febrian, R., & Ekowati, S. (2023). *PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada PT . Kimia Farma Bengkulu)*. 4(1), 28–40.
- Ghozali, P. H. . mam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (Cetakan X). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Joelia, N. I., Wahyuni, S., Putri, N. F., & Setiawati, M. (2025). *Jurnal Penelitian Nusantara Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Menulis : Jurnal Penelitian Nusantara. 1*(2012), 921–923.
- Locke, Edwin, L. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Upper Saddle River. Prentice Hall.
- M. Bass, B., & E. Riggio, R. (2006). *Transformasional Leadership* (2nd Editio, p. 296). 15 August 2006. [https://doi.org/Bass, B.M., & Riggio, R.E. \(2006\). Transformational Leadership \(2nd ed.\). Psychology Press. https://doi.org/10.4324/9781410617095](https://doi.org/Bass, B.M., & Riggio, R.E. (2006). Transformational Leadership (2nd ed.). Psychology Press. https://doi.org/10.4324/9781410617095)
- MONE, H. D. . R., & NURYADIN, R. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP*

MOTIVASI KERJA KARYAWAN CV HEARTWARMER
ACCSESORIES & GIFTS. *SOBAT*.

- Nursalim, E., & Anwari, Z. (2025). *Ahsan : Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Kompensasi terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pertanahan Kutai Timur*. 2(1), 46–56.
- Pawitri, A. R., & Febriana, A. (2025). *Dampak pelatihan , pengalaman , dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT . X bagian produksi Plywood*. 5(2), 401–413.
- Rista, K., Putra, A., Landra, N., Made, N., & Puspitawati, D. (2022). *Jurnal EMAS*. 3(September 2022).
- Saputra, A. N., Jubaidi, & Rinda Sandayani Karhab. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pekerja Di Pt. Hayyu Pratama Kaltim. *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN AKUNTANSI*, 5 NOMOR 3, 42–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jurimea.v5i3.1175>
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Horti jaya lestari Cabang Dokan*. 2(01), 16–26.
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. Alfabeta.
- Sumartik, A. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pegadaian (PERSERO) Cabang Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5((2)), 4674–4685.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wicaksono, D. haryo, & Turangan, J. A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformatif, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 06, 920–927.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/ I Responden

(Karyawan PD. Mujur Jaya Kroya)

Di Tempat,

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Perkenalkan, saya Maudi Arsita Aprilia, Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap. Melalui kesempatan ini, izin menyampaikan kuesioner penelitian saya yang digunakan untuk penyusunan tugas akhir (Skripsi) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Mujur Jaya Kroya”.

Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data penelitian yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi, dan seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiannya. Oleh sebab itu, di tengah kesibukan Bapak/Ibu, saya memohon kesediannya untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner ini.

Atas perhatiannya Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Peneliti,

(Maudi Arsita Aprilia)

A. Identitas Responden

1. Nama : _____

2. Jenis Kelamin

☐ Laki- laki

☐ Perempuan

3. Usia

☐ < 25 tahun

☐ 35- 45 tahun

☐ 25 – 34 tahun

☐ > 45 tahun

4. Pendidikan Terakhir

☐ SD/Sederajat

☐ SMP/Sederajat

☐ SMA/SMK/Sederajat

☐ Diploma (D3)

5. Lama Bekerja

☐ < 1 tahun

☐ 1 tahun – 5 tahun

☐ 6 tahun – 10 tahun

☐ > 10 tahun

B. Petunjuk :

1. Berikan tanda checklist (✓) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat

Bapak/Ibu

2. Gunakan skala penilaian 1 sampai 5 untuk setiap pernyataan sesuai dengan

jawaban Bapak/Ibu :

3. Pilihan jawaban diantaranya :

1. Sangat Setuju (SS) 5

2. Setuju (S) 4

3. Ragu-ragu (RR) 3

4. Tidak Setuju (TS) 2

5. Sangat Tidak Setuju (STS) 1

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)						
1	Pemimpin mampu mengambil keputusan secara tepat untuk mendukung kelancaran pekerjaan					
2	Pemimpin senantiasa memberikan dukungan dan semangat kerja kepada karyawan					
3	Pemimpin mampu menyampaikan pesan dengan jelas dan mudah dipahami					
4	Pemimpin mampu mengendalikan emosi ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan					
Motivasi (X2)						
1	Perusahaan memberikan kesempatan waktu istirahat yang cukup selama satu jam kerja					
2	Saya memperoleh jaminan keselamatan kerja dari perusahaan					
3	Rekan kerja peduli ketika saya mengalami kesulitan kerja					
4	Perusahaan memberikan bonus atas hasil kerja yang baik					
5	Perusahaan memberikan kesempatan karyawan ikut dalam pengambilan keputusan					

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
Produktivitas Kerja (Y)						
1	Karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan pimpinan dengan baik					
2	Pekerjaan diselesaikan tepat waktu untuk meningkatkan produktivitas kerja					
3	Karyawan mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan					
4	Hubungan komunikasi yang baik antar karyawan dapat membantu memperlancar pekerjaan					
5	Hasil kerja yang baik dan sesuai standar perusahaan mencerminkan produktivitas tinggi					
6	Pemanfaatan teknologi dalam pekerjaan telah diterapkan untuk meningkatkan efisiensi kerja					

Lampiran 2 Hasi Tabulasi Penelitian

TABULASI KUESIONER VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

No Responden	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total X1
1	2	3	2	3	10
2	2	4	2	3	11
3	5	5	5	5	20
4	2	4	3	3	12
5	4	5	5	5	19
6	5	5	3	4	17
7	4	4	4	3	15
8	2	3	2	3	10
9	4	4	5	3	16
10	3	4	4	4	15
11	5	4	3	3	15
12	3	4	2	4	13
13	2	1	2	3	8
14	4	4	4	4	16
15	5	5	5	5	20
16	2	4	3	3	12
17	3	2	3	3	11
18	5	4	5	4	18
19	3	2	2	3	10
20	4	5	3	4	16
21	3	4	3	4	14
22	3	2	2	2	9
23	4	3	2	3	12
24	3	4	2	3	12
25	2	2	3	2	9
26	5	4	4	4	17
27	3	4	3	2	12
28	5	5	3	5	18
29	5	4	4	5	18
30	4	3	4	3	14
31	3	3	3	2	11
32	3	4	4	4	15

33	4	5	4	4	17
34	3	3	4	4	14
35	5	4	5	4	18
36	5	4	5	5	19
37	5	5	4	5	19
38	3	5	3	3	14
39	2	2	3	4	11
40	5	3	4	4	16
41	4	4	4	4	16
42	5	3	4	3	15
43	2	3	4	3	12
44	4	3	3	4	14
45	4	2	4	2	12
46	2	2	3	2	9
47	4	5	4	3	16
48	3	2	3	2	10
49	3	4	3	3	13
50	5	4	4	4	17
51	4	3	3	4	14
52	3	3	3	2	11
53	4	2	3	3	12
54	5	4	5	4	18
55	4	4	4	3	15
56	4	5	4	3	16
57	4	3	2	2	11
58	5	3	3	4	15
59	5	5	4	5	19
60	3	4	3	3	13
61	4	4	4	3	15
62	5	5	4	3	17
63	3	4	3	3	13
64	4	5	5	4	18
65	5	5	5	5	20

TABULASI KUESIONER VARIABEL MOTIVASI

No Responden	Motivasi (X2)					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2
1	3	3	5	5	3	19
2	2	3	3	4	3	15
3	5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	2	2	15
5	4	3	2	4	3	16
6	5	5	4	4	5	23
7	4	5	4	4	4	21
8	5	4	3	4	3	19
9	3	5	5	5	5	23
10	2	3	2	3	3	13
11	3	4	3	3	3	16
12	4	3	3	5	4	19
13	3	4	3	3	3	16
14	4	4	5	4	3	20
15	3	3	4	5	3	18
16	2	3	3	2	2	12
17	4	4	4	5	4	21
18	3	3	2	3	2	13
19	3	2	3	3	3	14
20	3	3	4	3	4	17
21	4	3	4	4	4	19
22	3	4	3	4	2	16
23	4	4	5	5	5	23
24	4	4	4	4	3	19
25	4	5	3	5	3	20
26	3	5	4	3	4	19
27	5	3	3	3	5	19
28	4	3	4	3	4	18
29	5	5	3	4	4	21
30	4	3	3	4	4	18
31	3	4	3	4	3	17
32	4	5	5	4	5	23
33	3	4	2	4	3	16
34	2	2	2	2	2	10
35	5	5	4	4	4	22

36	5	4	5	4	4	22
37	4	5	5	5	4	23
38	3	4	4	3	4	18
39	5	5	5	5	5	25
40	5	5	5	5	4	24
41	4	3	3	3	2	15
42	4	5	3	3	4	19
43	4	5	4	3	3	19
44	1	1	3	2	2	9
45	2	3	3	2	3	13
46	5	5	5	4	5	24
47	3	4	3	3	4	17
48	5	5	5	5	5	25
49	4	4	4	4	4	20
50	5	4	5	4	3	21
51	4	3	4	4	4	19
52	4	3	5	5	3	20
53	5	5	3	4	4	21
54	3	2	2	3	4	14
55	5	4	3	5	3	20
56	4	4	4	3	3	18
57	5	5	4	5	5	24
58	3	4	3	3	5	18
59	4	4	4	4	5	21
60	3	4	3	3	2	15
61	4	3	3	2	3	15
62	5	5	5	4	4	23
63	2	3	3	4	2	14
64	5	4	4	4	4	21
65	4	5	4	5	4	22

TABULASI KUESIONER VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA

No Responden	Produktivitas Kerja (Y)						Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	3	5	3	3	4	22
2	2	3	3	2	3	3	16
3	4	3	4	5	4	5	25
4	5	5	5	5	5	4	29
5	3	2	4	2	3	3	17
6	4	5	4	5	4	4	26
7	3	5	5	5	5	5	28
8	3	3	4	3	4	3	20
9	3	2	3	2	3	3	16
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	4	4	3	4	3	23
12	5	4	5	4	3	5	26
13	2	2	2	3	4	3	16
14	4	5	5	4	4	3	25
15	3	4	4	4	3	3	21
16	3	4	3	4	2	4	20
17	3	5	5	4	4	4	25
18	2	3	3	1	3	2	14
19	4	3	4	3	4	3	21
20	3	4	3	5	3	4	22
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	4	3	3	3	21
23	3	3	5	4	4	4	23
24	4	4	4	4	3	4	23
25	3	3	3	2	3	4	18
26	2	2	2	3	3	2	14
27	4	3	4	4	4	4	23
28	2	2	2	2	1	3	12
29	3	5	3	4	5	3	23
30	2	2	2	1	2	2	11
31	2	3	2	3	3	4	17
32	5	5	4	5	4	4	27
33	3	3	5	5	4	4	24
34	4	3	3	4	4	2	20
35	3	4	4	3	4	4	22

36	4	5	5	5	5	5	29
37	3	5	5	5	4	3	25
38	4	4	5	3	3	3	22
39	4	3	5	4	3	3	22
40	5	5	5	5	5	4	29
41	4	3	3	4	4	2	20
42	5	5	4	3	3	4	24
43	4	5	4	5	5	4	27
44	3	2	2	2	3	1	13
45	3	3	3	2	3	3	17
46	4	3	4	3	2	3	19
47	2	2	4	3	3	4	18
48	3	4	4	3	2	3	19
49	3	2	4	3	3	3	18
50	4	4	3	3	4	4	22
51	4	5	5	4	5	4	27
52	4	2	4	3	2	3	18
53	5	5	5	4	5	5	29
54	3	4	4	4	4	4	23
55	5	5	5	5	5	5	30
56	4	3	5	5	4	5	26
57	3	4	4	2	2	3	18
58	5	4	4	4	5	5	27
59	5	5	5	5	5	5	30
60	2	3	4	2	3	4	18
61	3	3	3	2	2	3	16
62	4	4	5	5	4	5	27
63	2	3	3	4	3	2	17
64	5	5	5	5	4	4	28
65	5	5	5	4	5	5	29

Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.482**	.599**	.564**	.828**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65
X1.2	Pearson Correlation	.482**	1	.483**	.559**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65
X1.3	Pearson Correlation	.599**	.483**	1	.521**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65
X1.4	Pearson Correlation	.564**	.559**	.521**	1	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65
TOTAL.X1	Pearson Correlation	.828**	.788**	.801**	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65

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

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.602**	.480**	.532**	.565**	.821**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	.602**	1	.493**	.461**	.508**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation	.480**	.493**	1	.512**	.496**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	.532**	.461**	.512**	1	.447**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.5	Pearson Correlation	.565**	.508**	.496**	.447**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65
TOTAL.X2	Pearson Correlation	.821**	.788**	.762**	.753**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65

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

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

		Correlations						TOTAL.
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.612**	.625**	.560**	.531**	.507**	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y2	Pearson Correlation	.612**	1	.599**	.646**	.624**	.543**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y3	Pearson Correlation	.625**	.599**	1	.603**	.511**	.617**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y4	Pearson Correlation	.560**	.646**	.603**	1	.671**	.599**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y5	Pearson Correlation	.531**	.624**	.511**	.671**	1	.521**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y6	Pearson Correlation	.507**	.543**	.617**	.599**	.521**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
TOTAL. Y	Pearson Correlation	.787**	.834**	.810**	.849**	.796**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

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

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.819	4

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.839	5

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.894	6

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.39706358
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.042
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.174 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.694	2.021		1.333	.187
	TOTAL.X1	.065	.099	.083	.652	.517
	TOTAL.X2	.000	.084	-.001	-.005	.996

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.322	3.621		2.298	.025	
	TOTAL.X1	.310	.178	.200	1.745	.086	.987
	TOTAL.X2	.495	.151	.375	3.279	.002	.987

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.322	3.621		2.298	.025
	TOTAL.X1	.310	.178	.200	1.745	.086
	TOTAL.X2	.495	.151	.375	3.279	.002

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.322	3.621		.025
	TOTALX1	.310	.178	.200	.086
	TOTALX2	.495	.151	.375	.002

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305.598	2	152.799	7.656	.001 ^b
	Residual	1237.387	62	19.958		
	Total	1542.985	64			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 ^a	.198	.172	4.467

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

Lampiran 4 Tabel t

df	One-Tailed Test						
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	Two-Tailed Test						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,002
41	0,680521	1,302543	1,682878	2,019541	2,420803	2,701181	3,301273
42	0,680376	1,302035	1,681952	2,018082	2,418470	2,698066	3,295951
43	0,680238	1,301552	1,681071	2,016692	2,416250	2,695102	3,290890
44	0,680107	1,301090	1,680230	2,015368	2,414134	2,692278	3,286072
45	0,679981	1,300649	1,679427	2,014103	2,412116	2,689585	3,281480
46	0,679861	1,300228	1,678660	2,012896	2,410188	2,687013	3,277098
47	0,679746	1,299825	1,677927	2,011741	2,408345	2,684556	3,272912
48	0,679635	1,299439	1,677224	2,010635	2,406581	2,682204	3,268910
49	0,679530	1,299069	1,676551	2,009575	2,404892	2,679952	3,265079
50	0,679428	1,298714	1,675905	2,008559	2,403272	2,677793	3,261409
51	0,679331	1,298373	1,675285	2,007584	2,401718	2,675722	3,257890
52	0,679237	1,298045	1,674689	2,006647	2,400225	2,673734	3,254512
53	0,679147	1,297730	1,674116	2,005746	2,398790	2,671823	3,251268
54	0,679060	1,297426	1,673565	2,004879	2,397410	2,669985	3,248149
55	0,678977	1,297134	1,673034	2,004045	2,396081	2,668216	3,245149
56	0,678896	1,296853	1,672522	2,003241	2,394801	2,666512	3,242261
57	0,678818	1,296581	1,672029	2,002465	2,393568	2,664870	3,239478
58	0,678743	1,296319	1,671553	2,001717	2,392377	2,663287	3,236795
59	0,678671	1,296066	1,671093	2,000995	2,391229	2,661759	3,234207
60	0,678601	1,295821	1,670649	2,000298	2,390119	2,660283	3,231709
61	0,678533	1,295585	1,670219	1,999624	2,389047	2,658857	3,229296
62	0,678467	1,295356	1,669804	1,998972	2,388011	2,657479	3,226964
63	0,678404	1,295134	1,669402	1,998341	2,387008	2,656145	3,224709
64	0,678342	1,294920	1,669013	1,997730	2,386037	2,654854	3,222527
65	0,678283	1,294712	1,668636	1,997138	2,385097	2,653604	3,220414
66	0,678225	1,294511	1,668271	1,996564	2,384186	2,652394	3,218368
67	0,678169	1,294315	1,667916	1,996008	2,383302	2,651220	3,216386
68	0,678115	1,294126	1,667572	1,995469	2,382446	2,650081	3,214463
69	0,678062	1,293942	1,667239	1,994945	2,381615	2,648977	3,212599

Lampiran 5 Tabel f

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05

Lampiran 6 Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468

Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 8 Biodata Penulis



Penulis dilahirkan di Cilacap pada tanggal 17 April 2004 sebagai anak pertama dari tiga bersaudara. Alamat tempat tinggal di Jalan Jambu, Desa Kalisabuk, Kecamatan Kesugihan, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah.

Penulis menempuh Pendidikan Sekolah Menengah Atas di MAN 1 Cilacap dengan mengambil jurusan Bahasa dan lulus pada tahun 2022. Selanjutnya penulis melanjutkan Pendidikan Tinggi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap.

Selama menempuh Pendidikan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap, penulis aktif mengikuti kegiatan organisasi sebagai anggota Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS). Selain itu, penulis juga pernah mengikuti Program Pertukaran Mahasiswa Merdeka (PMM) di Sorong, Papua Barat dan berhasil memperoleh pendanaan dalam Program Pembinaan Mahasiswa Wirausaha (P2MW).

Skripsi Full - Maudi			
ORIGINALITY REPORT			
19%	9%	5%	17%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
FEBRUARY SOURCES			
1	Submitted to Universitas Raharja	Student Paper	2%
2	Submitted to Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar	Student Paper	1%
3	Submitted to Universitas Baiturrahmah	Student Paper	1%
4	Submitted to Papua University	Student Paper	1%
5	Submitted to IAIN Purwokerto	Student Paper	1%
6	repository.trisakti.ac.id	Internet Source	1%
7	Submitted to Universiti Malaysia Sabah	Student Paper	1%
8	repository.unugha.ac.id	Internet Source	1%
9	Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha	Student Paper	<1%
10	repository.unisbablitar.ac.id	Internet Source	<1%
11	Submitted to Universitas Riau	Student Paper	<1%
12	repository.unsaizu.ac.id	Internet Source	<1%
13	repository.umla.ac.id	Internet Source	<1%
14	Submitted to LPPM	Student Paper	<1%
15	Submitted to IAIN Pontianak	Student Paper	<1%

16	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III Student Paper	<1 %
17	Submitted to UPN Veteran Yogyakarta Student Paper	<1 %
18	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
19	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
20	www.yrpiiku.com Internet Source	<1 %
21	repository.uinbanten.ac.id Internet Source	<1 %
22	Submitted to Universitas Muslim Indonesia Student Paper	<1 %
23	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
24	Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper	<1 %
25	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
26	www.pekerjadata.com Internet Source	<1 %
27	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	<1 %
28	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
29	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
30	Submitted to Universitas Sumatera Utara Student Paper	<1 %
31	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
32	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %

33	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	<1 %
34	vjol.info.vn Internet Source	<1 %
35	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1 %
36	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
37	Submitted to Institut Agama Islam Al-Zaytun Indonesia Student Paper	<1 %
38	Submitted to Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang Student Paper	<1 %
39	core.ac.uk Internet Source	<1 %
40	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
41	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
42	adekhaerudin.files.wordpress.com Internet Source	<1 %
43	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
44	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %
45	solusitrainingindonesia.com Internet Source	<1 %
46	Submitted to Defense University Student Paper	<1 %
47	Submitted to STKIP Sumatera Barat Student Paper	<1 %
48	eprints.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
49	Submitted to IAIN Bengkulu Student Paper	<1 %
Submitted to Tarumanagara University		

50	Student Paper	<1 %
51	Submitted to Universitas Djuanda	<1 %
52	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia	<1 %
53	es.scribd.com	<1 %
54	Submitted to Universitas Wiraraja	<1 %
55	eprints.unugha.ac.id	<1 %
56	erepo.uef.fi	<1 %
57	id.123dok.com	<1 %
58	repository.metrouniv.ac.id	<1 %
59	repository.radenfatah.ac.id	<1 %
60	Submitted to Universitas Negeri Jakarta	<1 %
61	repository.usbykp.ac.id	<1 %

Exclude quotes
Exclude bibliography

100
100

Exclude matches

100

