PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. DINAMIKA CAHAYA PUSTAKA, GRESIK

SKRIPSI

Oleh:

HENDRI DWI SANTOSO

NIM: G73216038

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SURABAYA

2020

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini, Saya :

Nama :Hendri Dwi Santoso

Nim :G73216038

Fakultas/Prodi :Ekonomi Dan Bisnis Islam/Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik

Dengan Sunguh-Sunguh Menyatakan Bahwa Skripsi Ini Secara Keseluruhan Adalah Hasil Penelitian/Karya Saya Sendiri, Kecuali Pada Bagian-Bagian Yang Dirujuk Sumbernya.

Surabaya, 03-06-2020

Saya Yang Menyatakan

Hendri Dwi Santoso

Nim.G73216038

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis Oleh HENDRI DWI SANTOSO Nim: G73216038 ini telah diperiksa dan disetujui untuk Dimunaqosahkan.

Surabaya, 11 Juni 2020
Pembimbing

Hanafi Adi Putranto, S.Si, SE, M.Si.
NIP.198209052015031002

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Hendri Dwi Santoso NIM G73216038 ini telah dipertahankan dan disetujui di depan sidang Majelis Munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam prodi Manajemen.

Majelis Munaqosah Skripsi

Penguji I

Hanafi Adi Putranto,S. Si. S.E, M. Si

NIP.198209052015031002

Penguji II

Dr. Mustofa, S.Ag. M. El

NIP. 197710302008011007

Penguji III

Hj.Nurlaila, SE, MM

NIP. 196205222000032001

Penguji IV

Helmina Ardyanfitri, S.M., M.M

NIP. 199407282019032025

Surabaya, JUNI 2020
Mengesahkan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Dekan,

Dr. H.Ah.Ali.Arifin,M.M.

NIP. 196212141993031002

ABSTRAK

Skripsi Yang Berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik** bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Semangat Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. sampel dalam penelitian ini yakni berjumlah 80 responden dan metode yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Semangat Kerja Karyawan secara parsial berpengaruh positive dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan sebagaimana ditunjukan hasil analisis uji t pada Gaya Kepemimpinan Transaksional sebesar 6,491 dengan nilai sig 0,000 dan Semangat Kerja Karyawan sebesar 4,271 dengan nilai sig 0,000. sedangkan hasil uji f (secara simultan) membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Semangat Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan pengaruh antar variabel sebesar 65,915 dengan nilai sig 0,000.

Dari hasil penelitian ini diharapkan oleh penelitian,perusahaan lebih dapat meningkatkan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Semangat Kerja Karyawan agar dapat tercapainya tujuan organisasi/perusahaan secara optimal dan baik sehingga dapat meningkatkan Produktivitas perusahaan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transaksional, Semangat Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRACT

Thesis Entitled **The Influence Of Transactional Leadership Style And Employee Spirit On Employee Productivity At Pt. Dinamika Cahaya Pustaka**, Gresik aims to answer questions about the Leadership Style Transactional and Employee Morale affect the Employee Productivity at PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

This research uses quantitative research type, the sampling technique used is saturated sample. The samples in this study were 80 respondents and the method used was Multiple Linear Regression. Based on research results prove that the Transactional Leadership Style and Employee Morale partially have a positive and significant effect on employee productivity as shown by the results of the T test analysis on the transactional leadership style of 6.491 with a sig value of 0.000 and employee morale of 4.271 with a sig value of 0.000. While the results of the F test (simultaneously) prove that the Transactional Leadership Style and Employee Morale have a positive and significant effect on Employee Productivity with an influence between variables of 65,915 with a sig value of 0,000.

From the results of this study it is hoped that by research, companies can improve Transactional Leadership Styles and Employee Morale in order to achieve organizational / company goals optimally and well so as to increase company productivity.

Keywords: Transactional Leadership Style, Work Spirit and Productivity.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Daftar Isi

Sampul Dalam ..... **ii**

Pernyataan Keaslian ..... **iii**

Persetujuan Pembimbingan ..... **iv**

Lembar pengesahaan ..... **v**

Abstrak ..... **vi**

Kata Pengantar ..... **viii**

Daftar Isi ..... **xi**

Daftar Tabel ..... **xv**

Bab I Pendahuluan **1**

a. Latar Belakang 1

b. Rumusan Masalah 5

c. Tujuan Penelitian 6

d. Manfaat Penelitian 6

Bab II Kajian Pustaka **7**

A. Landasan Teori 7

1. Gaya Kepemimpinan 7

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan 7

b. Karakter Gaya Kepemimpinan transaksional 8

c. Faktor-faktor kepemimpinan transaksional 8

d. Indikator gaya kepemimpinan transaksional 9

2. Semangat Kerja Karyawan 10

a. Pengertian Semangat Kerja 10

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja 11

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Indikator Semangat Kerja 12

3. Produktivitas 14

a. Pengertian Produktivitas 14

b. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas 15

c. Indikator Yang Memperingati Produktivitas 16

B. Penelitian Terdahulu 18

C. Kerangka Konseptual 21

D. Hipotesis 22

Bab III Metode Penelitian 23

A. Jenis Penelitian 23

B. Waktu Dan Tempat Penelitian 23

C. Populasi Dan Sampel Penelitian 23

- Populasi 24

- Sampel 24

D. Variabel Penelitian 25

E. Definisi Operasional 25

F. Uji Validitas 26

G. Uji Reabilitas 27

H. Data Dan Sumber Data 28

I. Teknik Pengumpulan Data 29

- Observasi 29

- Kuisoner 29

- Wawancara 30

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

J. Teknik Analisis Data 31
1. Uji Asumsi Klasik 31
a. Uji Normalitas 31
b. Uji Multikolinearitas 31
c. Uji Heteroskedastisitas 31
2. Regresi Linier Berganda 32
3. Uji Hipotesis 32
a. Uji Parsial (T-Test) 33
b. Uji F 34
c. Koefisien Determinasi (R^2) 35
Bab IV 36
1. Deskripsi Umum Objek Penelitian 36
a. Lokasi Penelitian 36
b. Profil Perusahaan 36
c. Visi 38
d. Misi 39
e. Logo 40
f. Struktur Organisasi 40
g. Bidang Pekerjaan/Deskripsi Tugas 43
h. Pelayanan Perusahaan 43
2. Karakteristik Responden 44
a. Jenis Kelamin Responden 44
b. Usia Responden 45
c. Jabatan Responden 46

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Masa Kerja Responden 46

3. Analisis Data 47

a) Uji Instrumen Penelitian 47

1. Uji Validitas 47

2. Uji Reabilitas 50

b) Uji Asumsi Klasik 51

1. Uji Normalitas 51

2. Uji Multikolinearitas 51

3. Uji Heteroskedastisitas 53

c) Uji Hipotesis 54

1. Uji Regeresi Linier Berganda 54

2. Uji T 55

3. Uji F 57

4. Koefisien Determinasi (R2) 58

Bab V 59

1. Pembahasan 59

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional 60

b. Pengaruh Semangat Kerja Karyawan 61

Bab VI 65

A. Kesimpulan 65

B. Saran 65

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Daftar Tabel

Tabel 1.1 latar belakang 2

Tabel 1.2 latar belakang 4

Tabel 2.1 penelitian terdahulu 18

Tabel 2.2 kerangka konseptual 21

Tabel 3.1 Definisi Operasional 25

Tabel 3.2 Skala Likert 30

Tabel 4.1 Bidang Pekerjaan 41

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden 44

Tabel 4.3 Usia Responden 45

Tabel 4.4 Jabatan Responden 46

Tabel 4.5 Masa Kerja Responden 47

Tabel 4.6 Validitas Gaya Kepemimpinan 48

Tabel 4.7 Validitas Semangat Kerja Karyawan 49

Tabel 4.8 Validitas Produktivitas 50

Tabel 4.9 Reabilitas 51

Tabel 4.10 Normalitas 52

Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas 53

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.12 Heteroskedastisitas 54

Tabel 4.13 Uji Regeresi Berganda 55

Tabel 4.14 Uji T 55

Tabel 4.15 Uji F 57

Tabel 4.16 Koefisien Determinasi(R2) 58

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab 1

Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam organisasi, karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama bagi setiap perusahaan dalam pencapaian suatu tujuan organisasi. Suatu organisasi dalam setiap perusahaan dapat berjalan dengan baik dan benar karena dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi didalamnya, yang dimaksud adalah hubungan yang terjadi antara sesama karyawan maupun hubungan yang terjadi antar karyawan dengan pimpinannya Peran penting seorang pemimpin dalam sebuah organisasi maupun perusahaan sangatlah dibutuhkan, karena dalam sebuah organisasi pemimpin menjadi pemain kunci dalam keberhasilan perusahaan menuju masa depan.[1] Kepemimpinan atau *leadership* adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.[2]

PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik adalah perusahaan yang berawal dari sebuah divisi percetakan Al-Qur'an, dimana sebenarnya PT. Temprina Media Grafika itu sendiri adalah anak perusahaan dari Jawa Pos Grup yang bergerak dibidang percetakan koran, buku, kotak kemasan dan sebagainya. Tabel berikut dibawah ini menunjukan hasil Produktivitas Kerja Karyawan dalam setengah tahun terakhir:

---

[1] Robbins dan Coulter, *Manajemen*, Jilid 1 edisi 13, (Jakarta: Erlanga, 2016), 4
[2] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2014), 170

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 1.1

Realisasi Produktivitas Kerja PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik

Peiode Bulan Janiari – Juni 2019

Bulan	Produktivitas	Target perusahaan
Januari	20.000 (oplah)	20.000 (oplah)
Febuari	40.000 (oplah)	50.000 (oplah)
Maret	29.000 (oplah)	30.000 (oplah)
Aplir	35.000 (oplah)	40.000 (oplah)
Mei	10.000 (oplah)	10.000 (oplah)
Juni	14.500 (oplah)	15.000 (oplah)
Total produksi (januari- juni)	148.500 (oplah)	160.000 (oplah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah produksi pada 6 bulan terakir mengalami fluktuasi, sehingga Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik sulit untuk diprediksi, terdapat beberapa hal yang menjadi penyebab sebagai prediksi diantaranya perusahaan menetapkan Gaya Kepemimpinaan Transaksional dan Semangat Kerja Karyawan yang menjadi prediksi atau penyebab pemicu terjadinya fluktuasi Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

Produktivitas Kerja ialah hasil nyata suatu produk yang dihasilkan oleh sekelompok orang selama kurun waktu tertentu dalam suatu proses pengerjaan. Dalam hal ini semakin tinggi proses pengerjaan dalam kurun waktu tertentu,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maka semakin tinggi juga proses Produktivitas yang dapat tercipta.[3] Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas juga diartikan sebagai 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.[4]

Gaya kepemimpinan pada PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik ini mengunakan kepemimpinan yang Transaksional karena setiap apa yang dilakukan karyawannya akan mendapatkan apresiasi yang baik dari pemimpinya sehingga karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik dan benar karena memiliki motivasi itu. Selain itu pemimpin pada PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik bersikap adil kepada karyawannya tidak ada pilih kasih didalam cara memimpinya. Apabila karyawan melakukan kesalahan yang bisa ditolerir maka pemimpin akan menegurnya bukan malah memberikan hukuman, kecuali apabila kesalahan yang dilakukan sudah berulang-ulang maka pemimpin akan mengambil tindakan tegas. Selain itu sikap pemimpin yang selalu mengawasi ketika jam kerja membuat karyawan semakin segan untuk melakukan kesalahan, tetapi dengan mengawasi tidak membuat karyawan merasa tertekan dan menjadi merasa tidak nyaman. Berdasarkan hasil penelitian Muhammad Reza Rachmatullah(2017) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Gaya Kepemimpinan Transaksional atau perilaku kepemimpinan adalah gambaran seorang pemimpin dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinannya

[3] Yunarsih, Tjutju, *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 156-157
[4] Prof Dr.H. Edy sutrisno, M*, Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Prenada media Grup, 2016), 99

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang bervariasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain pendidikan, kepribadian dan keadaan situasional.[5] Gaya Kepemimpinan juga disebut sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.[6] Kepemimpinan sendiri bertujuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi sesuatu aktivitas didalam sebuah kegiatan.

Tabel 1.2

Produksi Bulan Juni 2019

Sift Kerja	Jumlah Produksi	Target Perusahaan
Sift 1 Pagi (08.00-16.00)	7.000/ oplah	15.000/Oplah
Sift 2 Sore (16.00-24.00)	5.000/ oplah	15.000/Oplah
Sift 3 Malam (24.00-08.00)	2.000/ oplah	15.000/Oplah
Target Total	14.000/ oplah	-

Sumber : Data Internal PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik

Berdasarakan tabel diatas diketahu bahwa jumlah produksi pada bulan juni 2019. Pada sift 3 diketahu jumlah produksi sebesar 15.000/Oplah dan belum bisa mencapai target. Dapat diketahu bahwa jam kerja sift 3 malam (24.00-08.00 wib) dimana pada waktu tersebut merupakan waktu untuk beristrahat, yang ditinjau dari segi fisik yang mulai melemah, pola fikir yang mulai menurun dan semangat kerja yang mulai memudar sehinga membuat target produksi tidak bisa terpenuhi. Oleh sebab itu dapat dilihat bahwa semangat kerja karyawan dapat mempengharuhi hasil produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Ida Krismawati Hulu (2018) dan Sahid Sayputra (2018) menyataka bahwa Semangat Kerja Karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

[5] Soekarso I. P, *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*, (Jakarta: Erlangga, 2015), 107
[6] Thoha, M, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta:PT.Raja Grafindo, 2013), 49

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Semangat Kerja Karyawan adatlah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar serta disiplin, untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat Kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreativitas dalam pekerjaannya.[7]

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneleiti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik"**

B. Rumusan Masalah:

Dari Latar Belakang tersebut, maka rumusan masalah yang diajukan sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpin Transaksional berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik ?
2. Apakah Semangat Kerja Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik ?
3. Apakah Gaya Kepemimpin Transaksional Dan Semangat Kerja Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik?

C. Tujuan Penelitian :

Dari rumusan masalah yang telah di uraikan diatas, terdapat beberapa tujuan dalam pembuatan proposal ini antara lain:

[7] Hasibuan, Melayu,S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta:PT.Bumi Aksara, 2009), 94

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Variabel Semangat Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Semangat Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik

D. Manfaat Penelitian:

manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Bagi Penulis :

   Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2) Bagi Perusahaan:

   Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sdm berserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sdm secara lebih baik lagi untuk kedepannya agar untuk kedepannya perusahaan dapat menjadi lebih baik lagi dan bisa berjaya selalu.

3) Bagi Kampus:

   Semoga dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab II

Kajian Pustaka

A. Landasan Teori

1. Gaya Kepemimpinan Transaksional

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan merupakan suatu objek yang sudah lama diminati para ilmuwan maupun orang biasa. Akan tetapi kepemimpinan memiliki arti yang berbeda-beda dari setiap orang. Kepemimpinan adalah perilaku individu yang memipin aktivitas-aktivitas suatu kelompok kesuatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja dan bekerjasama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.[8] Sedangkan menurut Soekarso, Gaya Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinannya yang bervariasi dan bervariatif sehingga membuat para bawahannya senang. Gaya Kepemimpinan seperti ini juga biasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu: faktor pendidikan, faktor kepribadian dan faktor situasional.[9]

Pemimpinan Transaksional ini merupakan kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran

[8] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta:Bumi Aksara, 2014), 170
[9] Soekarso I. P, *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*, (jakarta: Erlangga, 2015), 107

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tugas.[10] Sesuai dengan penjabaran diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan dan tugas yang telah diberikan kepadanya sebagai seorang pemimpin.

b. Karakter Kepemimpinan Transaksional

Karakter Gaya Kepemimpinan Transaksional ada dua karakter dalam kepemimpinan transaksional yaitu :[11]

1. Atasan menggunakan serangkaian imbalan (reward) untuk memotivasi karyawan. Pemimpin hanya melakukan tindakan pengoreksian apabila karyawan gagal dalam mencapi sasaran prestasi yang ditetapkan.
2. Atasan hanya melakukan tindakan koreksi apabila karyawan mencapai target prestasi yang ditetapkan.

c. Faktor - Faktor Kepemimpinan Transaksional

Faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan bawahan tercermin dari tiga hal yaitu. [12]

1. Pemimpin mengetahui apa yang diinginkan bawahan dan menjelaskan apa yang akan mereka dapatkan jika kinerjanya sesuai dengan target.

[10] Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi Edisi12* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 83-91
[11] Tjipto, Fandy. Strategi Bisnis, (Bandung: Alfabeta, 2002), 121
[12] Yulk, G, Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Asli, (jakarta: Viktory Jay Abadi, 2010), 64

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Pemimpin menukar usaha-usaha yang dilakukan bawahan dengan imbalan.
3. Pemimpin responsif terhadap kepentingan pribadi bawahan selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang sudah dilakukan bawahan.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan transaksional :

Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional sebagai berikut adalah:.[13]

1. Penghargaan bersyarat

   Disini pemimpin ini menggunakan metode atau peranan yaitu barang siapa karyawan yang kinerjanya bagus dan dapat memenuhi target perusahaan maka akan diberikan hadiah.

2. Manajemen dengan pengecualian (aktif)

   Pemimpin model ini selalu mengamati dan melihat penyimpangan-penyimpangan yang di lakukan oleh karyawan yang nantinya dapat diperbaiki sesuai standard peraturan perusahaan.

3. Manjemen dengan pengecualian (pasif)

   Pemimpin model ini cenderung selalu menegur atau sekedar mengingatkan agar standard kerja perusahaan dapat tercapai.

[13] Yulk, G, Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Asli (jakarta: Viktory Jaya Abadi, 2010), 64

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Semangat Kerja Karyawan

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat Kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar serta disiplin, untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat Kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreativitas dalam pekerjaannya.[14] Sedangkan Purwanto juga menjelaskan Semangat Kerja ialah sesuatu hal yang membuat orang-orang senang, nyaman, patuh dan bertanggung jawab kepada suatu pekerjaan.[15] Dimana kepuasan bekerja akan muncul ketika kita sebagaai pekerja merasa senang dan nyaman saat berada di lingkungan kerja kita, kepatuhan pun juga akan menjadi tolak ukur bagi para pekerja saat berada dilingkup perusahaan. Dari hal tersebut kita sebagai karyawan akan memunculkan Semangat Kerja, Semangat Kerja sendiri merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang pekerja terhadap pekerjaannya.

Semangat Kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaanya dengan baik serta disiplin untuk mencapai Produktivitas yang maksimal.[16]

Jadi dari penjabaran diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Semangat Kerja ialah suatu kondisi / keadaan seseorang yang

---

[14] Hasibuan, Melayu, S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Ke Lima*, (Jakarta:PT.Bumi Aksara,2009), 94

[15] Syahid Saputra, "Pengaruh *Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk,* (Skripsi—Uin Alaudin Makassar, 2017), 14

[16] Hasibuan, Melayu, S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta:PT:Bumi Aksara, 2004), 94

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dimana adanya rasa senang dan nyaman terhadap suatu pekerjaan yang dikerjakaan, sehingga dengan keadaan yang dianggap senang dan nyaman tersebut yang membuat seseorang semangat dalam bekerja.

b. Faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan:

Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan yaitu:

1. Hubungan yang harmonis yang terjadi diantara atasan dan bawahan, terutama pimpinan yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan karyawan atau bawahanya.
2. Kepuasan kerja terhadap tugas yang diberikan atau diembannya.
3. Adanya suasana atau iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota yang lain.
4. Mempunyai perasaan yang bermanfaat bagi tercapainya tujuan organisasi perusahaan.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan materil yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Indikator Semangat Kerja

Semangat Kerja muncul dari setiap individu masing-masing, tidak setiap orang mempunyai Semangat Kerja yang tinggi, maka dari itu penulis dapat menjelaskan ciri-ciri penyebab turunnya Semangat Kerja yaitu[17]:

1. Rendahnya Produktivitas Kerja.

   Menurunnya Produktivitas Kerja dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan dan membuang-buang waktu dll. Bila terjadi penurunan Produktivitas, maka hal ini berarti ada indikasi dalam organisasi atau perusahaan tersebut telah terjadi penurunan Semangat Kerja.

2. Tingkat absensi yang naik atau turun.

   Pada umumnya bila semangat kerja menurun, maka karyawanlah yang dihinggapi rasa malas untuk bekerja, apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meski hanya untuk sementara.

3. Labour Turn Over atau Perpindahan Karyawan Tinggi.

   Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih bagus dan baik

[17] Niti Semito, Alex S, *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia,* (Yogjakarta:BPFE UGM, 1991), 160

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Pemimpin harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini:

4. Tingkat Kerusakan Yang Meningkat.

   Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya memperlihatkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, selain itu dapat terjadi kebocoran dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa Semangat Kerja telah menurun.

5. Kegelisahaan Dimana-Mana.

   Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah, serta hal-hal lain. Terutama hal kenyamanan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku–perilaku yang dapat merugikan organisasi atau perusahaan itu sendiri.

6. Tuntutan Yang Sering Terjadi.

   Tuntutan merupakan perwujudan dari rasa tidak senang karyawan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara baik dari pihak karyawan.

7. Pemogokan.

   Pemogokan adalah wujud dari rasa tidak senang karyawan, kegelisahan dll. Jika hal ini terus berlanjut, maka akan berujung pada munculnya tuntutan dan pemogokan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas Kerja adalah hasil nyata (produk) yang dihasilkan oleh karyawan atau bawahan dalam kurun waktu tertentu sehingga menciptakan suatu produk. Dalam hal ini semakin tinggi Produktivitas yang dihasilkan dalam waktu yang semakin cepat dan tepat, maka dapat dikatakan bahwa tingkat Produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.[18]

Toran menjelaskan Produktivitas ialah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional, prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan.[19]

Sesuai penjabaran diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau untuk sebagai pembanding antara pengorbanan (input) dengan hasil (output).

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Ada 6 faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas adalah[20]:

---

[18] Yunarsih, Tjuju. *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*, (bandung: alfabeta, 2009), 156-157

[19] Torang, Syamsir.*Organisasi&Manajemen,* (perilaku,struktur,budaya& perubahan organisasi), (Bandung:Alfabeta, 2013), 74

[20]Sinungan, M. Produktivitas, Apa dan Bagaimana?Edisi ke Dua, (Jakarta:Bumi Aksara, 2005), 56

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Manusia

   Manusia meliputi kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan, keahlian dan umur.

2. Modal

   Modal meliputi modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan strukturnya), teknologi R dan D dan bahan baku (volume dan standard)

3. Metode/ Proses

   Metode/proses meliputi tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan dan teknologi yang memakai cara alternatif.

4. Lingkaran Organisasi (internal)

   Lingkaran organisasi (internal) meliputi organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi fisik, iklim kerja (sosial), tujuan perusahaan, sistem intensif, kebijaksanaan personalia, Gaya Kepemimpinan dan ukuran perusahaan (ekonomi skala).

5. Lingkungan Negara (eksternal)

   Lingkungan negara (eksternal) meliputi kondisi ekonomi dan perdagangan, struktur sosial dan politik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka panjang, pengakuan atau pengesahan, kebijakan ekonomi pemerintah, kebijakan tenaga kerja,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebijakan R&D, kebijakan energi, kebijakan pendidikan dan latihan, kondisi iklim dan geografis dan kebijakan perlindungan lingkungan.

6. Umpan Balik

   Umpan balik dapat dipertimbangkan sebagai pengukur Produktivitas. Pada tingkat perusahaan, kita perlu mengukur hubungan satu sama lain antara biaya suatu hasil (output) dan masukan (input). Hasil dari pengukuran ini menunjukan efektivitas dari metode atau proses dari lingkungan internal perusahaan.

c. Indikator Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Umar ada 2 indikator yang mempengaruhi Produktivitas [21]:

1. Efektivitas

   Efektifitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Efektifitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Apabila efisiensi dikatakan dengan efektivitas, walau terjadi peningkatan efektivitas, efisiensi belum tentu meningkat.

2. Efisiensi

   Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam

[21] Umar, H riset. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (jakarta: PT. Gramedika pustaka, 2011), 35

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membandingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya. Apabila input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Tetapi semakin kecil input yang dapat dihemat akan semakin rendah tingkat efisiensinya. Sedangkan menurut Hery Simamora menjelaskan indikator yang digunakan dalam mengukur Produktivitas Kerja adalah[22]:

1. **Kualitas Kerja**
   Suatu hasil yang diperoleh karyawan / bawahan dalam kurun waktu tertentu dengan perbandingan standard kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

2. **Kuantitas Kerja**
   Suatu hasil yang berkaitan dengan mutu suatu produk yang sudah dihasilkan oleh karyawan dengan perbandingan standard kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

3. **Ketepatan Waktu**
   Suatu hasil kerja yang dilakukan oleh para karyawan dalam menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan perusahan kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas.

[22] Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III* (yogyakarta:raja grafindo, 2004), 612

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ida Krismawati Hulu Tahun 2018	Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kantor Camat Siduaori Kabupaten Nias Selatan	Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai,	1. Mempunyai variabel bebas yang sama yaitu semangat kerja 2. Jenis penelitian yang digunakan yaitu analisis kuantitatif 3. Teknik analisis data yang digunakan	1. Objek penelitian 2. Total responden 3. Tahun penelitian
2	Syahid Saputra Tahun 2017	"pengaruh Semangat Kerja dan disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia tbk	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja Karyawan dan displin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk.	1. Mempunyai variabel bebas yang sama yaitu Semangat Kerja Karyawan 2. Mempunyai variabel terikat yang sama yaitu Produktivitas 3. Jenis penelitian yang digunakan yaitu analisis kuantitatif	1. Objek penelitian 2. Total responden 3. Teknik analisis data yang digunakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3	Muhammad Reza Rachmatullah Tahun 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Tunas Mobilindo Perkasa Cabang Soekarno Hatta Bandung	Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	1. Mempunyai variabel bebas yang sama yaitu :Gaya Kepemimpinan Transaksional 2. Jenis penelitian yang digunakan yaitu analisis kuantitatif	1. Objek penelitian 2. Total responden 3. Teknik analisis data yang digunakan
4	Defy Kurniawan Tahun 2015	"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensansi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sport Glove Indonesia"	Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukan bahwa: (1) Gaya Kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	1. Mempunyai variabel bebas yang sama yaitu Gaya Kepemimpinan 2. Mempunyai variabel terikat yang sama yaitu Produktivitas 3. Jenis penelitian yang digunakan yaitu analisis kuantitatif	1. Objek penelitian 2. Total responden 3. Teknik analisis data yang digunakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5	Miftahul Khoiriyatul Jannah Tahun 2018	"Pengaruh Gaya Kepemimpinan supervision dan lingkungan terhadap " (Studi kasus pada karyawan bagian produksi CV.Kairos Sukses Sejati, Yogjakarta)	Hasil penelitian pada penelitian ini menemukan bahwa : Gaya Kepemimpinan supervisor berpengaruh positif dan signifikan terhadap dengan kontribusi langsung terhadap pengaruh Gaya Kepemimpinan supervisor terhadap kinerja lingkungan kerja berpengaruh positif	1. Mempunyai variabel bebas yang sama yaitu :Gaya Kepemimpinan, , 2. Jenis penelitian yang digunakan yaitu analisis kuantitatif 3. Responden penelitian	1. Objek penelitian 2. Total responden 3. Teknik analisis data yang digunakan

Berdasarkan studi literatur mengenai Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Semangat Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, hasil beberapa penelitian terdahulu ternyata mempunyai perbedaan satu sama lain. Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu. Berikut ini masing-masing dari berbagai penelitian terdahulu.

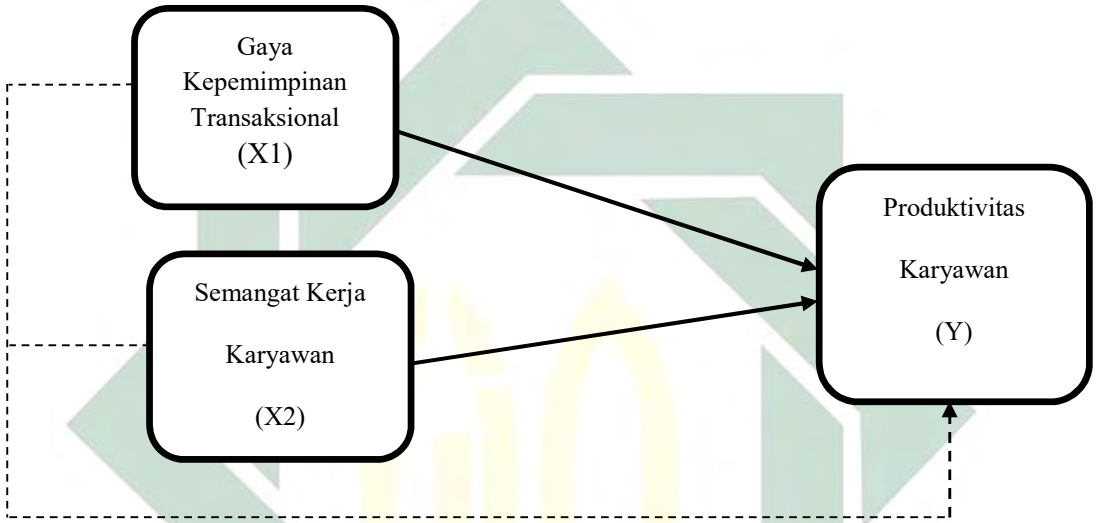
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual memiliki tujuan untuk merumuskan dan mendefinisikan istila-istilah yang digunakan secaraa mendasar agar tercapai keseragaman pengertian dalam penelitian. Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka dapat dibuat model penelitian sebagai berikut:

GAMBAR 2.1

Kerangka Konseptual



Keterangan :

→ : Parsial

---------- : Simultan

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, dapat dijelaskan bahwa pertama Gaya Kepemimpinan Transaksional yang tinggi dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dialkukan Muhammad Reza Rachmatullah (2017) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan secara parsial. Kedua Upaya peningkatan Semangat Kerja Karyawan akan memberikan pengaruh positif terhadap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Produktivitas pegawai, pernyatan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Kharismati Hulu (2018) yang menyatakan bahwa semangat kerja karyawan dapat mempengharuhi produktivitas kerja karyawan. Ketiga Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Semangat Kerja Karyawan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan secara simultan.

D. Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_1: Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

H_0: Gaya Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

H_2: Semangat Kerja Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

H_0: Semangat Kerja Karyawan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik

H_3: Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Semangat kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

H_0: Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Semangat kerja karyawan tidak berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab III

Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan stastistik sebagai alat untuk menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui oleh penulis.[23] Sedangkan metode yang digunakan oleh penulis untuk mencari data yaitu dengan menggunakan metode survei yang mana metode tersebut digunakan untuk mendapatkan data dari responden secara langsung.

B. Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik yang berlokasi di jl. Raya Wringinanom Kecamatan Pasinan Lemah Putih Kabupaten Gresik. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober sampai dengan selesai.

C. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang berguna untuk dipelajari dengan lengkap

[23] Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 7

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sehingga dapat ditarik kesimpulannya.[24] Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik sebanyak 80 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.[25] Pada penelitian ini populasi yang digunakan penulis adalah karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik yang karyawannya berjumlah 80 orang.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu dengan cara mengambil seluruh jumlah populasi karyawan yang terdapat dalam objek penelitian.

Teori sampel jenuh sendiri dicetuskan oleh Sugiyono yang menjelaskan bahwa sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel.[26]

D. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memuat tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).[27] Sedangkan pada penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Semangat Kerja Karyawan.

---

[24] Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*, (Bandung: Alfabeta,2014),7
[25] Ibid, 39
[26] Ibid, 124
[27] Ibid, 81

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menajadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Produktivitas .

E. Definisi Operasional

TABEL 3.1

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tugas.	Yulk, G (Regina Maya, 2019) : 1.Penghargaan bersyarat 2.Manajemen dengan pengecualian (aktif) 3.Manjemen dengan pengecualian (pasif)
Semangat Kerja Karyawan (X2)	Semangat Kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar serta disiplin, untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat Kerja ini akan merangsang	Menurut Nitisemito (Sef Afif Setiawan, 2018) : 1. Rendahnya Produktivitas Kerja 2. Tingkat absensi yang naik atau turun

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	seseorang untuk berkarya dan berkreativitas dalam pekerjaannya	3. Labour turn over atau perpindahan karyawan tinggi 4. Tingkat kerusakan yang meningkat 5. Kegelisahaan dimana-mana 6. Tuntutan yang sering terjadi 7. Pemogokan
Produktivitas Karyawan (Y)	Produktivitas Kerja adalah hasil konkrit suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan atau bawahan dalam kurun waktu tertentu dalam suatu proses kerja disuatu perusahaan.	Menurut Hery Simamora (Imron Fauzi, 2017) : 1. Kualitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu

F. Uji validitas

Uji validitas adalah alat yang digunakan untuk meneliti kebenaran suatu instrumen sehingga penulis dapat meyakinkan apabila hasil yang telah diukur sesuai dengan yang diharapkan.[28] Cara yang dapat digunakan untuk uji validitas adalah *Pearson Product Moment Correlation*.

[28] Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif,* (Bandung: Alfabeta,2015), 267

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengujian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pernyataan dengan skor total.

Pearson Product Correlation dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

r : koefisien korelasi antara item (x) dengan skor total (y)

N : banyaknya responden

X : skor yang diperoleh dari seluruh item

y : skor total yang diperoleh dari seluruh item

∑xy : jumlah perkalian x dan y

∑2 : jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

∑y2 : jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

Data yang valid terjadi apabila terdapat korelasi konkret dengan syarat r =0,05. Apabila ada korelasi setiap item dengan skor kurang dari 0,05 maka item tersebut dikatakan tidak valid.[29]

Uji ini sendiri digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya pertanyaan pada kuisoner yang diajukan kepada responden penelitian. Dengan demikian penelitian dapat mengetahui seberapa besar responden dalam menjawab kuisoner yang sesuai dengan keinginan peneliti.

G. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat pengukur atas kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab pertanyaan yang merupakan indikator dari

[29] Ibid, 267

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variabel ada pada kuisoner. Hasil dari penelitian ini dapat dikatakan reliabel apabila ada kesamaan data dalam waktu yang berbeda.[30] Uji reliabilitas sangat berbeda dengan uji validitas. Uji reliabilitas lebih menekankan pada masalah konsisten dan ketepatan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* koefisien yang diukur mempunyai nilai yang beragam antara 0 sampai dengan 10. Koefisien alpha dapat dikatakan reliabel ketika nilai Cronbach Alpha > 0,6. Dengan rumus Cronbach Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} \quad \left(\frac{k}{(k-1)}\right)\left(1-\frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas

k = banyaknya butir pertanyaan

∑a2 = jumlah butir pertanyaan

σ21 = varians total

H. Data Dan Sumber Data

Sumber data kali ini diambil dari data primer dan data sekunder antara lain:

1. Sumber data primer

   Data primer ialah data yang tidak tersedia dalam bentuk file, data ini harus digali dan dicari tahu sendiri oleh peneliti dengan melibatkan responden. Untuk memperoleh data ini peneliti diharuskan untuk

[30] Ibid, 267

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyebarkan kuisoner kepada responden, penulis biasanya melakukan penelitian dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi.[31]

2. Sumber data sekunder

Data sekunder ialah data yang sudah ada atau data yang sudah siap ditempat penelitian, peneliti Cuma diharuskan untuk mencari dan menggali data yang ada ditempat penelitian.[32] Data sekunder dalam penelitian disini yang dimaksud adalah buku-buku tambahan, penelitian terdahulu dan karyawan di perusahaan.

I. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah teknik yang digunakan oleh peneliti dengan cara pengamatan secara langsung ke lapangan dengan melihat kondisi objek penelitian yang sebenar-benarnya[33].

2. Kuisoner

Kuisoner merupakan teknik yang digunakan oleh penulis dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penulis memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan kepada responden atau karyawan disebuah perusahaan untuk dijawabnya. Pada penelitian ini penulis menggunakan 4 kategori jawaban yaitu:[34]

---

[31] Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 129
[32] Ibid, 124
[33] Ibid, 56
[34] Ibid, 57

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Teknik pengekuran dalam instrumen pada penelitian ini akan menggunakan skala Likert. skala Likert "Digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial"[35].

Skala likert
TABEL 3.2

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Dalam penelitian ini peneliti cenderung menekankan kategorisasi jawaban :S, SS,R, TS, dan STS dengan tujuan untuk melihat ketegasan pendapat responden ke arah setuju atau kearah tidak setuju.

3. Wawancara

Dalam penelitian ini dicantumkan teknik wawancara yang bertujuan untuk pengumpulan data apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang mendalam tentang perusahaan.[36] Wawancara sendiri hanya digunakan untuk peneliti jika ingin menambah wawasan informasi terkait mengenai seluk beluk perusahaan.

[35] Sugiono , *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 93
[36] Ibid, 137

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

J. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Bertujuan agar dapat mengetahui apakah data yang diperoleh normal atau mendekati normal.[37]Uji normalitas dilakukan dengan cara uji kolmogorof smirnof. Jika nilai probabilitas > 0,05 dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dengan menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkan dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Uji ini digunakan agar dapat mengetahui kesalahan standard estimasi model penelitian. Apabila nilai VIF<10 dan toransi >0,1 dapat dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.[38]

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas artinya varians dalam model tidak sama. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat adanya kasus heteroskedastisitas adalah dengan melakukan Uji Glejser. Uji ini mengusulkan untuk mengetahui nilai absolute residual terhadap variabel independen.[39]

.

[37] Imam Gunawan, *Pengantar Stastistika Inferensial,* (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2016), 13
[38] Ibid, 102
[39] Ibid, 103

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predikator. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah ada hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y=a+b_1x_1+b_2x_2+b_3x_3+e}$$

Keterangan :

Y = variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = variabel independen

X_1, x_2, x_3 = variabel independen

A = konstanta (Nilai Y apabila X=0)

b = koefisien regresi (Nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = penyimpangan data observasi terhadap variabel yang diteliti.

3. Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis penelitian yang telah diajukan serta untuk menguji pengaruh variabel bebas independen terhadap variabel dependen dan digunakan metode analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji apakah secara parsial atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak. Pada pengujian hipotesis ini dibantu dengan program SPSS.

a. Uji Parsial (T-Test)

Uji parsial atau Uji T-test merupakan uji yang digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai T-hitung dengan T-tabel. Jika T-hitung dan T-tabel dengan signifikasi dibawah 5% maka secara signifikan terhadap variabel dependen, begitu juga sebaliknya. Dalam penelitian ini, uji T digunakan sebagai metode untuk menguji signifikasi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) berpengaruh terhadap variabel Y (Produktivitas)[40]

Hipotesis yang digunakan sebagai metode :

Hipotesis 1:

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Prokdutivitas Karyawan.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Produktifitas Karyawan.

Hipotesis 2:

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara terhadap Prokdutivitas Karyawan.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara terhadap Produktifitas Karyawan.

[40] Ibid, 75

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hipotesis 3:

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Semangat Kerja terhadap Prokdutivitas Karyawan.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Semangat Kerja terhadap Produktifitas Karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya yaitu dengan melihat angka yang signifikasi diantaranya[41]:

1. Jika nilai signifikasi < 0,05 artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
2. Jika nilai signifikasi > 0,05 artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
3. Cara lain untuk dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan T_{hitung} dan T_{tabel}
4. Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
5. Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama atau simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1),dan Semangat Kerja (X_2) Terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y). Dengan asumsi pengambilan keputusan, jika nilai F hitung > dari F tabel, dan besarnya nilai signifikasi lebih kecil < 0,05.

[41] Ibid, 85

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, , Semangat Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan.

H4: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, , Semangat Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R2) pada dasarnya hanya sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan kepada variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Dan apabila R2 mendekati satu berarti dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik yang berlokasi di Jl. Raya Wringinanom, Kecamatan Pasinan Lemah Putih Kabupaten Gresik. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober sampai dengan selesai.

2. Profil Perusahaan

PT. Dinamika Cahaya Pustaka (DCP) adalah sebuah divisi percetakan Al- Qura'an. PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik sendiri adalah anak perusahaan dari Jawa Pos Group yang bergerak dibidang percetakan koran, buku, kotak kemasan dll. PT. Temprina Media Grafika adalah Perusahaan percetakan yang bergerak dalam bidang Web Rotary Offset Printing, Sheet Printing Dan Finishing yang menghasilkan produk koran, tabloid, majalah, buku dan produk media cetak lainnya. PT. Temprina Media Grafika didukung juga oleh SDM yang berkualitas dan tersebar diwilayah Surabaya (Karah Agung, Graha Pena, dan Gresik).

PT. Temprina Media Grafika juga memiliki cabang di kota-kota besar antara lain di kota: Bekasi, Cengkareng, Surakarta, Semarang, Nganjuk, Jember dan Denpasar mulai dari tingkat direksi, operasional manager , kepala seksi, kepala divisi, kepala regu, wakil kepala regu dan staf operator.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdirinya PT. Temprina Media Grafika yang beralamat di Jl. Karah Agung No. 45, Surabaya tidak bisa terlepas dari PT Jawa Pos. Perkembangan PT Jawa Pos yang semakin pesat perlu didukung oleh layanan percetakan yang harus mampu mendukung aspek mutu atau kualitas, ketepatan waktu, dan jumlah sesuai yang diminta. Untuk itu bagian percetakan yang awal mulanya merupakan bagian dari departemen produksi PT Jawa Pos pun kemudian dipisahkan menjadi perusahaan berbadan hukum sendiri dengan Akta Pendirian Perusahaan tertanggal 29 November 1996.

Sejak tahun 2002 PT. Temprina Media Grafika mulai memantapkan diri sebagai salah satu perusahaan percetakan media cetak terbesar di Indonesia. Bidang kegiatan utama PT. Temprina Media Grafika adalah percetakan dalam bidang *Web Rotary Offset Printing, Sheetfed Printing,* dan *finishing* yang menghasilkan produk koran, tabloid, majalah, buku dan produk media cetak lainnya. Seiring dengan tuntutan peningkatan kualitas produk dan layanan yang semakin meningkat, maka PT. Temperina Media Grafika pun juga berinovasi yaitu dengan menggunakan teknologi grafika terkini seperti yang terdapat pada mesin-mesin cetak yang berteknologi tinggi serta mesin-mesin pendukung produksi seperti *Computer To Plate* (CTP). Selain itu PT. Temprina Media Grafika juga didukung oleh teknologi Sistem Cetak Jarak Jauh (SCJJ) yang sudah menjangkau di hampir seluruh kota-kota besar di Indonesia.

Di samping mesin dan teknologi, PT. Temprina Media Grafika juga didukung oleh SDM unggulan dan berkualitas yang tersebar di wilayah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jawa-Bali meliputi Surabaya, Malang, Bekasi, Cengkareng, Surakarta, Semarang, Nganjuk, Jember, dan Denpasar. Keunggulan PT. Temprina Media Grafika yang lain adalah adanya dukungan pasokan kertas dari pabrik kertas PT. Adiprima Suraprinta (Jawa Pos Group) untuk menjaga kontinuitas ketersediaan bahan baku utama percetakan serta dukungan suplai energi listrik dari PT. Prima Elektrik Power (Jawa Pos Group) untuk kelancaran operasional sehari-hari dan kelancaran proses produksi PT. Temprina Media Grafika Seiring dengan berjalannya waktu pada pertengahan tahun 2018 divisi percetakan Al-Qur'an pada PT. Temprina Media Grafika mengalami peningkatan dalam jumlah produksi.Hal tersebut sebagai pertimbangan dibentuknya anak perusahaan baru di PT. Temprina Media Grafika yakni PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik yang berfokus pada percetakan Al-Qur'an. Dengan dibentuknya PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik diharapkan bahwa anak perusahaan pada PT.Temprina Media Grafika tersebut untuk mandiri dalam pengelolaannya dan semakin maju serta jaya.

3. Visi dan Misi

Visi : Menjadi Perusahaan Percetakan yang unggul dan mengutamakan inovasi serta menjadi aset nasional yang dibanggakan.

Misi :

1. Memberikan layanan produk yang berkualitas, tepat waktu dan jumlah serta memberikan jaminan keamanan produk kepada pelanggan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Meningkatkan komunikasi dalam menjalin sinergi dengan berbagai pihak yang berkesinambung dan saling memberikan manfaat usaha.
3. Membentuk sumber daya manusia yang profesional, berkualitas dan berdedikasi tinggi demi tercapainya pertumbuhan perusahaan.
4. Melakukan pengembangan proses dengan mengikuti teknologi cetak terkini demi terciptanya daya saing yang tinggi
5. Menciptakan berbagai inovasi demi terciptanya nilai tambah produk dan peluang usaha baru.

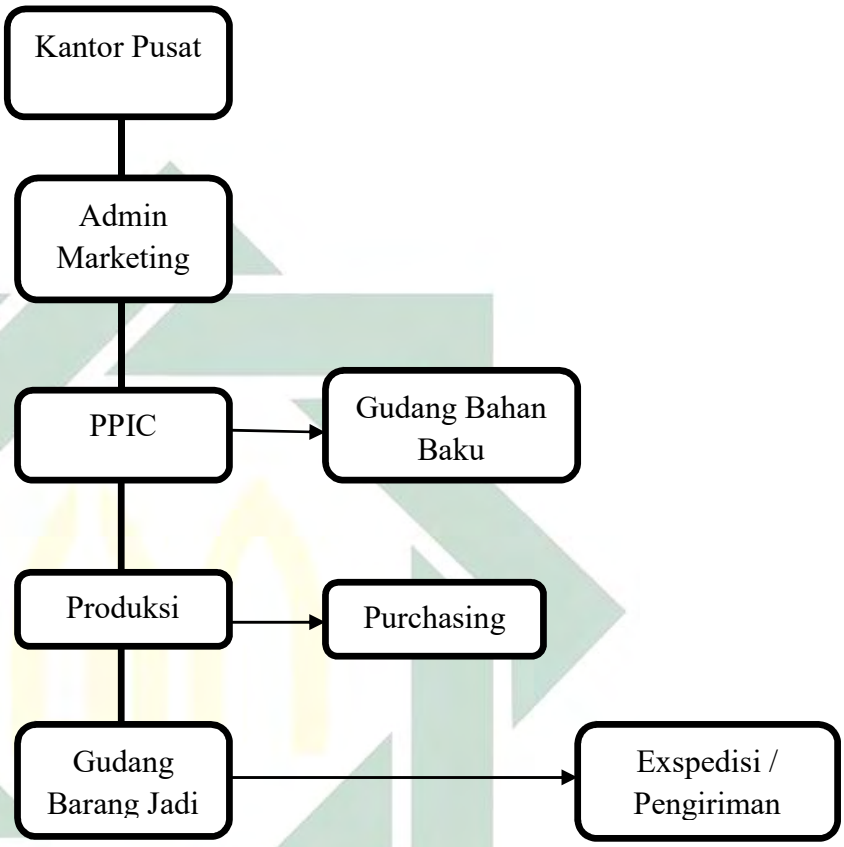
4. Logo Perusahaan

GAMBAR 4.1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Struktur Organisasi

GAMBAR 4.2



6. Bidang Pekerjaan Dan Deskripsi Tugas

Dalam suatu pekerjaan memiliki deskrispsi tugas masing-masing yang telah direncanakan sesuai dengan bobot yang diterima oleh karyawan. Dengan adanya deskripsi tugas atau biasanya disebut dengan *Job Description* ini akan memudahkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, sebab ia dapat mengetahui apa yang harus diselesaikan dan batas apa yang tidak boleh dilewatinya yang bukan merupakan tugasnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

TABEL 4.1

No	Bidang Pekerjaan	Diskripsi Tugas
1	**Produksi**	a. Memimpin, mengatur dan mengendalikan seluruh kegiatan teknis proses produksi b. Mengatasi dan mengendalikan berbagai masalah yang dihadapi saat proses produksi c. Menumbuhkan kepercayaan pada seluruh karyawan produksi d. Mempunyai tanggung jawab penuh saat proses produksi e. Mengevaluasi kegiatan-kegiatan proses produksi f. Mengembangkan sumber daya yang dimiliki organisasi dengan efektif g. Mengembangkan kualitas produksi perusahaan
2	***Ppic (Planning Production Inventory Control***	a. Merencanakan jumlah produk yang akan diproduksi b. Memberikan informasi yang dibutuhkan ketika produksi c. Merencanakan biaya selama kegiatan produksi d. Mengawasi proses produksi e. Merencanakan kebutuhan karyawan pada masa yang akan datang dengan melihat kondisi perusahaan. f. Menyusun organisasi dengan merancang struktur hubungan antara pekerjaan personalia dan faktor-faktor lain. g. Merumuskan material yang digunakan selama produksi h. Menyusun rencana guna kegiatan produksi i. Merencanakan produk yang dimulai dari *prototype* hingga barang jadi j. Mengatur dan merencanakan serta mengendalikan kegiatan produksi untuk memenuhi kebutuhan konsumen k. Merencanakan serta mengatur anggaran waktu pada setiap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		kegiatan yang akan dilakukan karyawan l. Mengendalikan durasi pada setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan m. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi produksi
3	***Quality Control***	a. Mengawasi kualitas dari produk b. Membuat standart kelayakan produk c. Memeriksa kelayakan produk d. Melaksanakan pengendalian mutu sumber daya yang dipakai perusahaan.
4	***Purchasing***	a. Mengatur kegiatan pengadaan bahan baku selama proses produksi b. Menerima permintaan kebutuhan barang dari gudang guna memenuhi kebutuhan produksi c. Melakukan riset *supplier* d. Membuat / melakukan pembelian bahan baku *e.* Menjadi penghubung dengan *supplier*
5	***Warehouse***	a. Mengatur serta mengendalikan kegiatan selama di gudang b. Menerima dan melakukan pengiriman barang c. Melakukan cek ketersediaan barang di gudang d. Mengelola barang yang digunakan digudang maupun proses produksi e. Menjaga barang yang disimpan digudang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7. Pelayanan PT. Dinamika Cahaya Pustaka

a. Layanan Produksi Al-Qur'an

Dalam pelaksanaan bisnisnya PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik fokus dalam mencetak Al-Qur'an. Beberapa produk Al-Qur'an telah dicetak dan dibuat dengan puluhan ribu oplah. Bisnis dilakukan secara mandiri oleh PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik sendiri. Meskipun dalam naungan Jawa Pos Group dan PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik terus memproduksi Al-Qur'an setiap harinya. Beberapa produk PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik sendiri antara lain: Al-Hamid, Al-Amzar dll. Perusahaan PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik sendiri selain dalam bidang produksi, perusahaan juga melakukan pembuatan mulai dari desain, tata buku, pilihan kertas, warna, hingga menjadi sebuah kitab Al-Qur'an.

b. Layanan Jasa Percetakan

PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik juga bergerak dalam jasa percetakan Al-Qur'an. Perusahaan DCP juga menerima jasa dari beberapa penerbit yang mencetak Al-Qur'an. Pada lini bisnis ini PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik hanya mencetak saja, sedangkan desain dan tata buku tergantung pada penerbit.

Bukan hanya Al-Qur'an, PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik juga membuka jasa percetakan banyak kitab-kitab, seperti: majmu' syarif, Juz' Amma dan pesanan dari Kementerian Agama. Hal tersebut merupakan usaha dalam menerima pesanan dari pihak luar perusahaan yang membuat proses produksi terus dilakukan. Oleh karenanya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

apabila produk sendiri sedang tidak melakukan produksi, maka kegiatan produksi perusahaan dilaksanakan sesuai dengan pesanan yang ada.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik. Terdapat 80 responden yang merupakan karyawan yang berada di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik yang digunakan sebagai objek penelitian kali ini, dengan karakteristik responden yang didapatkan melalui daftar pertanyaan yang telah dibuat oleh peneliti yang meliputi tentang usia, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, masa kerja diperusahaan PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

TABEL 4.2

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	35	43,75%
Perempuan	45	56,25%
Jumlah	80	100%

Sumber : Hasil Pengelolahan Data Primer

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.2 diatas menunjukan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (43,75%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 45 orang (56,25%). Hal ini menunjukan bahwa hasil persentase karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin memiliki persentase untuk laki-laki (43,75%) dan perempuan (56,25%).

b. Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

TABEL 4.3

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 20	-	-
21-30	10	12,5%
31-40	36	45%
>50	34	42,5%
Jumlah	80	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel 4.3 diatas menunjukan bahwa ukuran karakteristik responden berdasarkan usia kurang dari 20 tahun tidak ada, responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 10 orang (12,5%), responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 36 orang (45%), dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 34 orang (42,5%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia antara 31-40 tahun sebanyak 36 orang (45%).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Jabatan Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jabatan disajikan pada tabel dibawah ini

TABEL 4.4

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Manager	6	7,5%
Staff / karyawan	74	92,5%
Jumlah	80	100%

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Primer

Tabel 4.4 diatas menunjukan bahwa ukuran karakteristik responden jabatan dengan tingkat manager sebamyak 6 responden dengan persentase (7,5%), sedangkan untuk responden dengan tingkat staf/ karyawan sebanyak 74 responden dengan persentase (92,5%).

d. Masa Kerja Responden

Tabel 4.5 dibawah menunjukan bahwa ukuran karakteristik responden diatas berdasarkan responden dengan masa kerja dari 1-5 tahun sebanyak 10 orang (12,5%), responden dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 11 orang (13,75%), responden dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 59 orang (73,75%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karakteristik responden berdasarkan masa kerja yaitu antara 11-20 tahun yakni sebanyak 59 orang (73,75%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

TABEL 4.5

Masa kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 tahun	10	12,5
5-10 tahun	11	13,75
11-20 tahun	59	73,75
Jumlah	80	100%

C. Analisis Data

1. Uji Validitas

Menilai korelasi antar butir pertanyaan dengan total skor variabel, dikatakan valid apabila terdapat korelasi yang positif. Dengan nilai korelasi r hitung lebih besar daripada r tabel bisa dikatakan butir pertanyaan tersebut valid, apabila sebaliknya r hitung lebih kecil dari r tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid dengan taraf signifikan sebesar 5% (0,05). Diperoleh dengan rumus r tabel.

df = (N-2)

= (80-2) = 78

Jadi pada penelitian ini r tabel yaitu 0,2199 berikut hasil perhitungan uji validitas pada masing-masing variabel:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Validitas Gaya Kepemimpinan Transaksional

Hasil Uji variditas Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

TABEL 4.6

No	Item	Taraf kesalahan	R tabel	R hitung	Keterangan
1	X1.1	0,05	0,2199	0,601	Valid
2	X1.2	0,05	0,2199	0,734	Valid
3	X1.3	0,05	0,2199	0,790	Valid
4	X1.4	0,05	0,2199	0,663	Valid
5	X1.5	0,05	0,2199	0,480	Valid
6	X1.6	0,05	0,2199	0,537	Valid

Sumber : Hasil pengelolaan data primer

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukan bahwa seluruh item pada variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional memiliki kriteria valid berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan adalah valid dimana mampu untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional .

b. Validitas Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Semangat Kerja Karyawan memiliki kriteria valid berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat disimpulkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan adalah valid dimana mampu untuk mengukur variabel Semangat Kerja Karyawan.

TABEL 4.7

No	Item	Taraf kesalahan	R tabel	R hitung	Keterangan
1	X3.1	0,05	0,2199	0,534	Valid
2	X3.2	0,05	0,2199	0,664	Valid
3	X3.3	0,05	0,2199	0,632	Valid
4	X3.4	0,05	0,2199	0,570	Valid
5	X3.5	0,05	0,2199	0,505	Valid
6	X3.6	0,05	0,2199	0,546	Valid
7	X3.7	0,05	0,2199	0,430	Valid
8	X3.8	0,05	0,2199	0,699	Valid
9	X3.9	0,05	0,2199	0,687	Valid
10	X3.10	0,05	0,2199	0,723	Valid
11	X3.11	0,05	0,2199	0,543	Valid
12	X3.12	0,05	0,2199	0,501	Valid
13	X3.13	0,05	0,2199	0,551	Valid
14	X3.14	0,05	0,2199	0,598	Valid

c. Validitas Produktivitas

Berdasarkan tabel 4.8 dibawah menunjukkan bahwa seluruh item pada Validitas Produktivitas memiliki kriteria valid berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat disimpulkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa masing-masing item pertanyaan adalah valid dimana mampu untuk mengukur Validitas Produktivitas.

TABEL 4.8

No	Item	Taraf kesalahan	R tabel	R hitung	Keterangan
1	Y	0,05	0,2199	0,662	Valid
2	Y	0,05	0,2199	0,791	Valid
3	Y	0,05	0,2199	0,801	Valid
4	Y	0,05	0,2199	0,702	Valid
5	Y	0,05	0,2199	0,699	Valid
6	Y	0,05	0,2199	0,606	Valid

2. Uji Reliabilitas

Instrumen kuisoner dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini mengunakan pengukuran dengan uji stastistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,50. Dimana instrumen dikatakan reliabel jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka dikatakan bahwa instrumen tidak reliabel. Hasil perhitungan uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

TABEL 4.9

No	Variabel	Nilai r Alpha	Croanbach Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X.1)	0,60	0,687	Reliabel
2	Semangat Kerja Karyawan (X.3)	0,60	0,858	Reliabel
3	Produktivitas (Y)	0,60	0,802	Reliabel

Sumber : hasil pengolahan data primer

Hasil uji reliabilitas tabel 4.9 tersebut menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari empat variabel yang diteliliti adalah reliabel semua, karena mempunyai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, , Semangat Kerja Karyawan dan Produktivitas Kerja Karyawan semuanya dikatakan dapat dipercaya sebagai alat ukur suatu variabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas pada tabel 4.10 penelitian kali ini yakni apabila nilai signifikasi lebih dari 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai signifikasi kurang dari 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Berdasarkan output pengolahan data diatas, diketahui bahwa nilai signifikasi sebesar 0,51 lebih besar dari 0,05

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

TABEL4.10

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,56462020
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,060
	Negative	-,065
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolongan Data Primer

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai tolerance Gaya Kepemimpinan transaksional 0,697 dan nilai VIF 1,439. Dan untuk variabel Semangat Kerja Karyawan nilai tolerance 0,697 dan nilai VIF 1,439. Dasar dari pengambilan keputusan Uji Multikolinearitas yaitu dimana nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi Multikolinearitas. Begitu sebaliknya, apabila nilai tolerance lebih dari 1 dan nilai VIF lebih dari 10 maka terjadi Multikolinearitas. Hasil output tersebut terlihat bahwa nilai tolerance gaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepemimpinan transaksional dan semangat kerja karyawan nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai VIF nya lebih kecil dari 10 maka dipastikan tidak terjadi Multikolinearitas.

TABEL 4.11

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,712	2,535		-,675	,501		
	Gaya Kepemimpinan Transaksional	,626	,096	,540	6,491	,000	,697	1,435
	Semangat Kerja Karyawan	,188	,044	,355	4,271	,000	,697	1,435

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai signifikasi Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) sebesar 0,081 yang berarti tidak terjadi atau bebas dari heteroskedastisitas dan nilai signifikasi Semangat Kerja Karyawan (X2) sebesar 0,726 yang berati tidak terjadi heteroskedastisitas. Dimana pengambilan sebuah keputusan uji heteroskedastisitas ini menggunakan uji glejser dimana nilai signifikasi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan begitu juga sebaliknya signifikasi kurang dari 0,05 maka akan terjadi heteroskedastisitas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

TABEL 4.12

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,661	1,581		2,948	,004
	Gaya Kepemimpinan Transaksional	-,106	,060	-,233	-1,769	,081
	Semangat Kerja Karyawan	-,010	,027	-,046	-,352	,726

a. Dependent Variable: Abs_Ui

4. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis yang dilakukan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan, Dan Semangat Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan program stastistic.

Berdasarkan analisis diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut :

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

$$Y= -1,7121+0,626X_1+0,188X_2+0,609$$

TABEL 4.13

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1,712	2,535		-,675	,501
	Gaya Kepemimpinan Transaksional	,626	,096	,540	6,491	,000
	Semangat Kerja Karyawan	,188	,044	,355	4,271	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berikut adalah persamaan model regresi linier diatas sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta – 1,712 merupakan pengaruh atas semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika variabel bebas adalah 0, maka nilai dari Produktivitas Kerja karyawaan sebesar -1,712
2. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan transasksional diketahui sebesar 0,626 menunjukan tanda positif apabila variabel independent lainnya tetap dan meningkat satu poin (%) maka variabel Gaya Kepemimpinan transaksional akan meningkat sebesar 0,626
3. Nilai koefisien regresi Semangat Kerja Karyawan diketahui sebesar 0,188 menunjukan tanda positif apabila variabel independent lainnya tetap dan meningkat satu poin (%) maka variabel semangat akan meningkat sebesar 0,188.

b. Uji T

TABEL 4.14

Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1,712	2,535		-,675	,501
	Gaya Kepemimpinan Transaksional	,626	,096	,540	6,491	,000
	Semangat Kerja Karyawan	,188	,044	,355	4,271	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui secara parsial terdapat pengaruh atau tidaknya antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan ketentuan, jika signifikansi <0,05 T hitung > T tabel yang artinya terdapat pengaruh secara parsial,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

begitu dengan sebaliknya. Nilai T tabel pada df = N - K- 1 = 80 – 3 -1 = 76 adalah 1,992

1. Uji hipotesis 1

   H1= secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

   H0= secara parsial Gaya Kepemimpinan transaksional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

   Berdasarkan pada hasil uji T diketahui nilai signifikan variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,000 < 0,05 atau T hitung 6,491 > 1,992 sehingga dapat disimpulkan Ho diterima H1 ditolak, Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

2. Uji hipotesis 2

   H2= secara parsial Semangat Kerja Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

   H0= secara parsial Semangat Kerja Karyawan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

   Berdasarkan pada hasil uji T diketahui nilai signifikan variabel Semangat Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,000 < 0,05 atau t hitung 4,271 >1,992 sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak H2 diterima,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Semangat Kerja Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

c. Uji F

TABEL 4.15

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327,493	2	163,746	65,195	,000[b]
	Residual	193,395	77	2,512		
	Total	520,887	79			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan Transaksional

Uji F bertujuan apakah variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Semangat Kerja Karyawan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dengan ketentuan apabila nilai signifikansi < 0,05 atau f hitung > f tabel, maka Ho ditolak dan H1 diterima.

Nilai F tabel = df1 =k-1=4-1=3

Df2= n-k = 80-3=77=2,72

3. Uji hipotesis IV

H3= secara parsial Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Semangat Kerja Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

H0= secara parsial Gaya Kepemimpinan transaksional dan Semangat Kerja Karyawan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan pada hasil uji F diketahui nilai signifikan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat adalah sebesar 0,000 < 0,05 atau F hitung 65,195 > 2,72 sehingga dapat disimpulkan H3 diterima yang artinya terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan transaksional dan Semangat Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

d. Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.16

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,793[a]	,629	,619	1,58481	1,814

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan Transaksional

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : data primer, diolah dengan SPSS 26

Melalui output tabel 4.16 dapat kita ketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,629 diartikan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Semangat Kerja Karyawan (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yakni sebesar 62,9% sedangkan sisanya yakni 37,1 % dijelaskan pada variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Parsial Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

Penelitian ini memiliki fokus penelitian pada tiga variabel yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X1dan variabel Semangat Kerja (X2) dan Produktivitas sebagai (Y) variabel terikat. Pada penelitian ini dilakukan pembahasan masing-masing dengan tujuannya dijelaskan sebagai berikut. Banyak responden pada penelitian ini sebanyak 80 responden karyawan yang ada di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik. Pada hasil penelitian, untuk karakteristik responden karyawan berdasarkan jenis kelamin didapatkan Pria 44% atau berjumlah 35 orang dan wanita 56% atau berjumlah 45 orang responden karyawan.

Hasil penelitian pada karakteristik usia Karyawan menunjukan responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 10 orang (12,5%), responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 36 orang (45%), dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 34 orang (42,5%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia antara 31-40 tahun sebanyak 36 orang (45%). Dan pada karakteristik jabatan responden dinyatakan bahwa ukuran karakteristik responden jabatan dengan tingkat menejer sebanyak 6 responden dengan persentase (7,5%), sedangkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk responden dengan tingkat staf/ karyawan sebanyak 74 responden dengan persentase (92,5%).

Sedangkan untuk lama waktunya masa kerja responden diperusahaan menunjukan bahwa ukuran karakteristik responden diatas berdasarkan responden dengan masa kerja dari 1-5 tahun sebanyak 10 orang (12,5%), responden dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 11 orang (13,75%), responden dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 59 orang (73,75%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karakteristik responden berdasarkan masa kerja yaitu antara 11-20 tahun yakni sebanyak 59 orang (73,75%).

Untuk pengujian stastistik regeresi linier berganda, dilakukan mengunakan SPSS 26, diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y= -1,7121+0,626X_1+0,188X_2+0,609$$

1. **Pengaruh parsial Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.**

Hasil perhitungan pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan transaksional (X1) secara parsial/individu terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Pada tabel 4.14 , maka dapat diketahui bahwa nilai hasil uji T diketahui nilai signifikan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,000 < 0,05 atau t hitung 6,491 > 1,992 sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak H1 diterima, Gaya Kepemimpinan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

transaksional berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

Pemimpinan Transaksional ini merupakan kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tugas.[42]

Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena mayoritas karyawan di PT.Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik memiliki masa kerja diantara 11-20 tahun yakni sebanyak (73,8%) dimana masa kerja tersebut memiliki kematangan dalam pola pikir ditinjau dari pengalaman yang dimiliki karyawan sehingga mudah untuk diarahkan oleh pimpinan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Muhammad Reza Rachmatullah Tahun 2017 yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Pengaruh Parsial Semangat Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik

Hasil perhitungan pengaruh variabel Semangat Kerja Karyawan (X2) secara parsial/individu terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Pada penjelasan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai pada hasil uji T diketahui nilai signifikan variabel Semangat Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,000 < 0,05 atau t hitung 4,271 > 1,992 sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak H2 diterima, semangat kerja

[42] Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi Edisi12* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 83-91

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

Menurut Hasibuan yaitu Semangat Kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai Produktivitas yang maksimal.[43]

Semangat Kerja Karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dikarenakan kebanyakan para karyawan PT Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik berada diusia dibawah usia 40 tahun sebanyak 57,5%, yang terdiri dari usia 31-40 tahun sebanyak 45% dan usia 21-30 tahun sebanyak 12,5% dimana pada usia tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi, ditinjau dari segi fisik dan motivasi karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ida Krismawati Hulu Tahun 2018 dan syahid saputra 2017 yang menyatakan bahwa Semangat Kerja Karyawan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

B. Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan transaksional dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.15 diketahui nilai signifikan pada variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan antara 3 variabel bebas yakni Gaya Kepemimpinan transaksional dan Semangat Kerja Karyawan terhadap satu variabel terikat yakni Produktivitas Kerja Karyawan. Dapat kita ketahui bahwa hasil uji F diketahui nilai signifikan

[43] Hasibuan, Melayu, S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT:Bumi Aksara, 2004), 94

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat adalah sebesar 0,000 < 0,05 atau F hitung 65,195 > 2,72 sehingga dapat disimpulkan H3 diterima yang artinya terdapat pengaruh simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan transaksional dan Semangat Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik. Sehingga melalui uji simultan tersebut dapat kita ketahui adanya pengaruh signifikan dan positif secara bersama-sama pada variabel Gaya Kepemimpinan transasksional dan Semangat Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh reponden dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional yang diterapkan mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan sehingga mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan, selain itu karyawan di Pt.Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik memiliki Semangat Kerja yang tinggi sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya melalui uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.16 didapat hasil yakni Gaya Kepemimpinan, dan Semangat Kerja Karyawan mampu menjelaskan bahwa nilai R square sebesar 62,9% sedangkan sisanya yakni 37,1% dijelaskan pada variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB VI

PENUTUPAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dengan data yang telah didapatkan dari responden Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik, sehingga dapat disimpulkan bahwa:

1. Melalui hasil uji statistik parsial dapat disimpulkan bahwa:

a. Gaya Kepemimpinan Transaksional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

b. Semangat Kerja Karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

2. Melalui hasil uji stastistik simultan antara variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dinamika Cahaya Pustaka, Gresik.

B. Saran

Berdasarkan serangkaian hasil uji pada penelitian ini, muncul beberapa saran yang dapat diberikan :

1. Bagi perusahaan:

Bagi perusahaan diharapkan dari hasil penelitian ini yang dilakukan oleh peneliti, dapat meningkatkan Gaya Kepemimpinan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Transaksional dan Semangat Kerja Karyawan agar dapat tercapainya tujuan organisasi secara optimal dan baik sehingga dapat meningkatkan Produktivitas perusahaan. Selama peneliti melakukan praktik kerja lapangan sering kali peneliti melihat sebagian pegawai atau karyawan yang masih suka tidak serius dalam bekerja, sehingga dapat menghambat Produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Maka dari itu perusahaan diharapkan perlu memberikan sangsi yang tegas dan benar untuk menerapkan tingkat kedisiplinan kerja kepada seluruh pegawai, agar lebih baik lagi.

2. Bagi peneliti selanjutnya:

   Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian juga diperusahaan yang sama, diharapkan untuk lebih memahami dan lebih mengenal kondisi pada objek penelitian, serta menambah variabel-variabel yang dapat bertujuan untuk lebih memperjelas gambaran yang lebih baik dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Alex S, Niti Semito. *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia* (Yogjakarta:BPFE UGM, 1991)

Anwar prabu, Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Rosda Karya,2015)

E, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT.Prenada Media Grup,2010)

Febriyandi, Rensius *"Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Sub.Divisi Regional Iii.2 Tanjung Karang Bandar Lampung"*. (Skripsi—Universitas Lampung Bandar Lampung 2016)

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Undip,2005)

Gunawan, Imam.*Pengantar Stastistika Inferensial,*(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2016)

H Umar riset. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (jakarta: PT. Gramedika pustaka,2001)

H.J, Makawimbang. Supervisi Klinis (Bandung: CV.Alfabeta,2013)

Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Bumi Aksara,2014)

Hasibuan,*Melayu,S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia,Edisi Revisi Cetakan ke Lima* (Jakarta:PT.Bumi Aksara,2009)

Henry, Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III* (yogyakarta:raja grafindo, 2004)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

http://teorionline.wordpress.com/2010/01/30/analisis-jalur-partanalysis/amp/diaksespada13 november 2019 pukul 20.26)

Kartika dan Setiawan f. *"Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pada Cv. Berkat Anugra"*, (E—jurnal manajemen vol 4-11—universitas udayana bali, 2014)

Edy sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Prenada media Grup, 2016)

M, Thoha. *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Jakarta:PT.Raja Grafindo,2013)

M.Sinungan*Produktivitas,Apa dan Bagaimana?Edisi keDua* (jakarta:Bumi Aksara,2005)

Melayu,S.P, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta:PT:Bumi Aksara,2004)

Murdani, *"Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Dept.HRD (Human Resource Development) di PT.Pulp and Paper Pangkalan Kerinci"*.(Skripsi—Uin Sultan Syarif 2012)

Rohmat,*Manajemen Kepemimpinan Kewirausahaan* (Yogyakarta:Cipta Media Aksara,2012)

Sarwono, Jonathan *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*,(Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006)

Sea Afif Setiawan, *"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara Tbk Syariah Semarang*". (Skripsi—Insitut Agama Islam Negeri Salatiga,2018)

Soekarso I.P,*Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis* (jakarta: Erlangga,2015)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Stephen P.Dan Judge, Robbins Timothy A. *Perilaku organisasi Edisi 12*(Jakarta: Salemba Empat,2008)

Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif* (Bandung: Alfabeta,2014)

Supardi.*Kinerja Guru*(Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada,2014)

Syahid Saputra, *"Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk".* (Skripsi—Uin Alaudin Makassar, 2017)

Syahid Syaputra, *"Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Midi Utama Indonesia Tbk".(*Skripsi— Uin Alauddin Makassar 2017)

Syamsir, Torang.*Organisasi& Manajemen* (perilaku,struktur,budaya&perubahan organisasi), (Bandung:Alfabeta,2013)

Tjutju Yunarsih,, *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta,2009)

Wibowo. *Manajemen Kinerja*(Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada,2014)

Wilson, Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia"*(Jakarta:Erlangga,2012)

Yulianti, Arini *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap CV.Cipta Nusa Sidoarjo".* (Skripsi—Universitas Muhammadiyah Sidoarjo,2017)

Zainal,veithzal rivai,dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Teori Ke Praktik* (Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada,2014)

Zulmi Hanafi Basri OS, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi KerjaTerhadap di Hotel Maxone Palembang". (*Skripsi—UniversitasMuhammadiyahPalembang,2017

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id