



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI SAMPLE ROOM DEPARTMENT DEVELOPMENT DI PT PANARUB INDUSTRY

Fathan Arif¹ Mia Anggita Puji Yanti²

¹Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang; ²Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Pamulang

Email: dosen02154@unpam.ac.id, miaanggity@gmail.com,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Sample Room Department Development Di PT Panarub Industry. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Sample Room Department Development Di PT Panarub Industry. Sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diambil adalah hasil kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Divisi Sample Room Department Development di PT Panarub Industry yang dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel atau (2,572 > 1,98447), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,012 < 0,05). Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Divisi Sample Room Department Development di PT Panarub Industry yang dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel atau (4,110 > 1,98447), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,012 < 0,05). Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Sample Room Department Development di PT Panarub Industry yang dibuktikan dengan nilai Fhitung > Ftabel atau (27,056 > 3,09), hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leadership Style and Motivation on Employee Performance in the Sample Room Department Development Division at PT Panarub Industry. The type of research used in this research is quantitative research. The population used in this study were all employees of the Sample Room Department Development Division at PT Panarub Industry. The sample used by the author in this study amounted to 100 respondents. The data collection method used in this research is primary data. The primary data taken is the result of a questionnaire. The results showed that leadership style had a partial effect on employee performance in the Sample Room Department Development Division at PT Panarub Industry as evidenced by the value of tcount > ttable or (2.572 > 1.98447), this was also strengthened by the value of Sig. < 0.05 or (0.012 < 0.05). Motivation has a partial effect on employee performance in the Sample Room Department Development Division at PT Panarub Industry as evidenced by the value of tcount > ttable or (4.110 > 1.98447), this is also reinforced by the value of Sig. < 0.05 or (0.012 < 0.05). Leadership style and motivation have a simultaneous effect on employee performance in the Sample Room Department Development Division at PT Panarub Industry as evidenced by the value of Fcount > Ftable or (27.056 > 3.09), this is also reinforced by the value of Sig. < 0.05 or (0.000 < 0.05).

Keywords: Leadership Style; Motivation; Employee Performance.



A. PENDAHULUAN

Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai, dimana hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mewujudkan kepuasan kerja melalui pemberian motivasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan serta bagaimana cara pemimpin bisa mempengaruhi karyawannya sehingga dapat membawa dampak positif bagi perusahaan. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat mengharapkan karyawan bisa melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Suatu perusahaan akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.

Menurut Thoha (2015:53) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya”. Suatu ungkapan yang mulia bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Di satu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, di pihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin. Di sinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.

Obyek dalam penelitian ini adalah PT. Panarub Industry yang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur yang memproduksi atau menghasilkan produk dengan brandmark ternama didunia yaitu Adidas. Beberapa jenis sepatu yang dihasilkan, diantaranya: sepatu running, sepatu basket, sepatu futsal, sepatu sepak bola, dan lain-lain. Sampai saat ini, perusahaan membutuhkan dukungan dari karyawan agar perusahaan dapat berjalan dengan maksimal sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Robbins (2016:310), Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran. Untuk mengetahui bagaimana kondisi kinerja karyawan pada Divisi *Sample Room Department Development* di PT. Panarub Industry, peneliti melakukan pra survey dengan mengajukan beberapa pernyataan berdasarkan indikator yang akan digunakan dalam penelitian.

Tabel 1 Data Kinerja Karyawan Divisi *Sample Room Department Development* di PT. Panarub Industry 2020 - 2022

No	Indikator	Skor Kinerja Tahunan		
		2020	2021	2022
1	Kualitas Kerja	80	76	76
2	Kuantitas Kerja	78	78	70
3	Produktifitas	77	75	68
4	Efektivitas	82	78	71
5	Kemandirian	74	74	70
Rata-rata		78.2	76.2	71

Sumber: Hasil Penilaian pada Divisi *Sample Room Department Development* di PT. Panarub Industry

Berdasarkan hasil penilaian pada tabel 1.1, diketahui bahwa pada tahun 2020 penilaian kinerja karyawan Divisi *Sample Room Department Development* di PT. Panarub Industry mendapatkan skor 78,2. Pada tahun 2021 penilaian kinerja karyawan Divisi *Sample Room Department Development* di PT. Panarub Industry mendapatkan skor 76,2. Pada tahun 2022 penilaian kinerja karyawan Divisi *Sample Room Department Development* di PT. Panarub Industry mendapatkan skor 71. Dapat dilihat bahwa selama 3 tahun penilaian rata-rata kinerja karyawan terlihat menurun. Naik turunnya kinerja perusahaan dapat dikarenakan adanya



faktor internal di perusahaan. Pada faktor internal yang terjadi di perusahaan dikarenakan prestasi seorang pemimpin pada Divisi *Sample Room Department Development* di PT Panarub Industry yang menurun.

Berdasarkan seluruh penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang tentunya harus memperhatikan sejauh mana pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Sample Room Department Development di PT Panarub Industry”**.

B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2015:53) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya” Menurut Kartono (2017:10) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:214) Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dari beberapa definisi tentang kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan pada dasarnya untuk mengelola, menstruktur dan membimbing serta memanfaatkan sumber daya manusia bawahannya. Serta pemimpin bisa melakukan perubahan inovasi, kerjasama dengan bawahannya dengan saling mendukung. Sehingga kepuasan kerja akan tercipta dengan hasil pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi (motivation) berasal dari kata lain yaitu “Movere” yang berarti “menggerakkan” (to move). Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Hezberg dalam Sardiman (2015:73) mengemukakan bahwa “Motivasi sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan. Motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan, atau dengan kata lain, seseorang berperilaku karena dorongan untuk memenuhi kebutuhan.”

Menurut Handoko (2016:225), Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan Menurut Hasibuan, (2016:142), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Mangkunegara (2016:93), Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

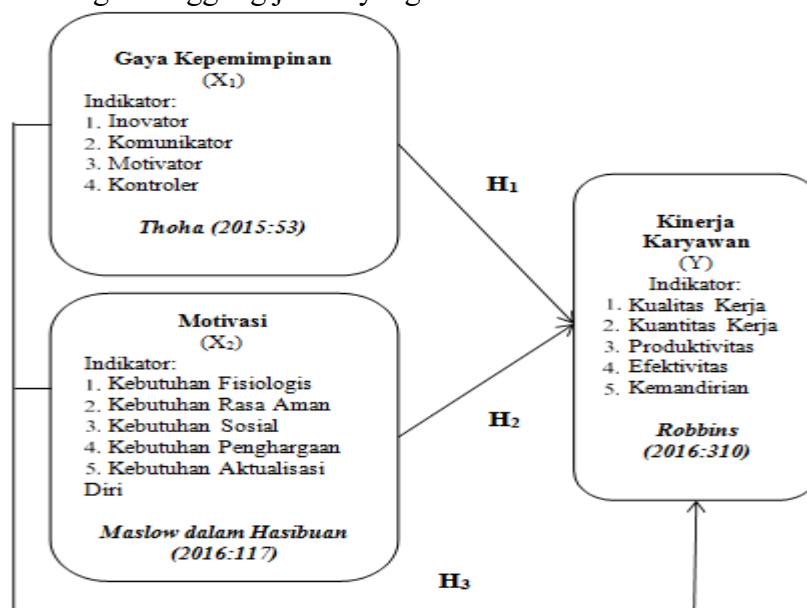
Dari definisi menurut para ahli maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan

organisasi dan sebagai pemberi daya pendorong atau penggerak yang diberikan pimpinan kepada karyawan dengan maksud agar karyawan mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:310), Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran. Kinerja (performance) bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Arifin at all (2015:120) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Prawirosentono (2016:120) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik.

Dari pengertian menurut para ahli, maka kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- $H_{01} \rho = 0$ Tidak terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Sample Room Department Development Di PT Panarub Industry secara parsial.
 $H_{a1} \rho \neq 0$ Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Sample Room Department Development Di PT Panarub Industry secara parsial.
- $H_{02} \rho = 0$ Tidak terdapat Pengaruh Motivasi terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Sample Room Department Development Di PT Panarub Industry secara parsial.



- Ha₂ $\rho \neq 0$ Terdapat Pengaruh Motivasi terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Sample Room Department Development Di PT Panarub Industry secara parsial.
3. H₀₃ $\rho = 0$ Tidak terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Sample Room Department Development Di PT Panarub Industry secara simultan.
- Ha₃ $\rho \neq 0$ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Sample Room Department Development Di PT Panarub Industry secara simultan.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Penelitian ini dilaksanakan di PT. Panarub Industry, yang beralamat di di Jalan Moch. Toha Km.1 Pasar Baru – Desa Gerendeng, Kecamatan Karawaci, Kota Tangerang 15113.

Tabel 2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Pertanyaan	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Inovator	1,2,3	Likert
	Komunikator	4,5	
	Motivator	6,7,8	
	Kontroler	9,10	
<i>Sumber: Thoha (2015:53)</i>			
Motivasi (X2)	Kebutuhan Fisiologis	1,2	Likert
	Kebutuhan Rasa Aman	3,4	
	Kebutuhan Sosial	5,6	
	Kebutuhan Penghargaan	7,8	
	Kebutuhan aktualisasi diri	9,10	
<i>Sumber: Maslow dalam Hasibuan (2016:117)</i>			
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	1,2	Likert
	Kuantitas kerja	3,4	
	Produktifitas	5,6	
	Pelaksanaan tugas	7,8	
	Tanggung jawab	9,10	
<i>Sumber: Robbins (2016:310)</i>			

Menurut Sugiyono (2018:215), “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Sedangkan menurut Arikunto (2014:131), “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2018:81) “Tehnik sampling merupakan tehnik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian”. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:82), “sampling jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan pada Divisi Sample Room Department Development Di PT Panarub Industry yang berjumlah 100 karyawan.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dimana dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan-pernyataan dimana jawabannya mengacu pada skala Likert. Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data berupa kuantitatif dengan bantuan program SPSS V26. Hal ini dilakukan agar tehnik pengolahan data lebih mudah dan



bertujuan agar data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat. Maka dari itu, data harus diolah dan dianalisis dengan teliti sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,657	0,1966	Valid
2	0,626	0,1966	Valid
3	0,742	0,1966	Valid
4	0,729	0,1966	Valid
5	0,661	0,1966	Valid
6	0,636	0,1966	Valid
7	0,695	0,1966	Valid
8	0,638	0,1966	Valid
9	0,837	0,1966	Valid
10	0,732	0,1966	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,1966), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,699	0,1966	Valid
2	0,774	0,1966	Valid
3	0,691	0,1966	Valid
4	0,724	0,1966	Valid
5	0,598	0,1966	Valid
6	0,704	0,1966	Valid
7	0,705	0,1966	Valid
8	0,719	0,1966	Valid
9	0,761	0,1966	Valid
10	0,655	0,1966	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel motivasi diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,1966), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,626	0,1966	Valid
2	0,712	0,1966	Valid
3	0,562	0,1966	Valid
4	0,595	0,1966	Valid
5	0,619	0,1966	Valid
6	0,736	0,1966	Valid



Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
7	0,641	0,1966	Valid
8	0,608	0,1966	Valid
9	0,642	0,1966	Valid
10	0,596	0,1966	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,1966), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keputusan
Gaya Kepemimpinan	0,878	0,600	Reliabel
Motivasi	0,824	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,876	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik

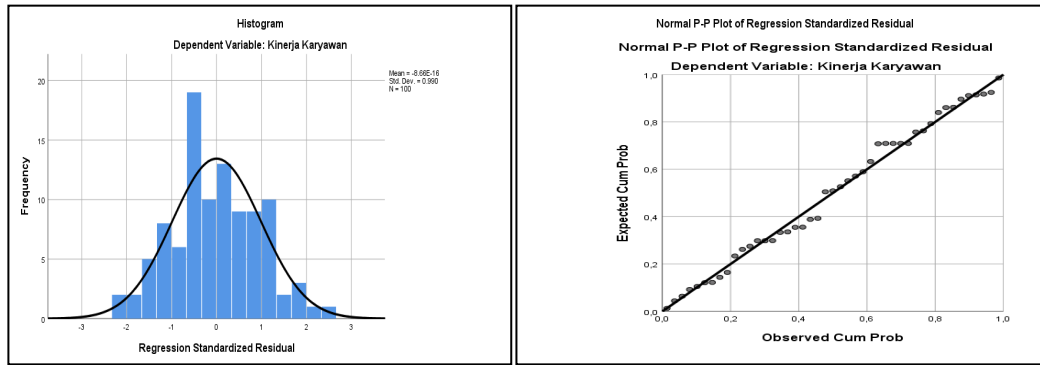
Uji Normalitas Data

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19739611
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.048
Test Statistic		.063
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 Output SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050. Maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya. Secara visual gambar grafik normal *probability plot* dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Gambar 2 Uji Normalitas Histogram dan Uji Normalitas P-P Plot

Dari gambar Uji Histogram di atas, dapat dilihat bahwa data-data tersebut berdistribusi secara normal yaitu menyerupai bentuk histogram yang simetris dan grafik histogram tersebut tidak lebih condong ke salah satu sisi. Sedangkan dari gambar Uji Normalitas *Probability Plot* dapat dilihat bahwa persebaran data mengikuti garis diagonal yang ada dan menyebar disekitar garis diagonal. Dari hasil pengujian histogram dan *probability plot*, dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.864	2.913		7.161	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.195	.076	.258	2.574	.012	.654	1.529
	Motivasi	.311	.076	.412	4.110	.000	.654	1.529

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25, 2022

Dari hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,654 dan motivasi sebesar 0,654, dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,529 serta motivasi sebesar 1,529 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terdapat gangguan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.621	2.062		-.301	.764
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.013	.050	.043	.266	.792
	Motivasi Kerja (X2)	.052	.062	.134	.838	.406

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel motivasi (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,792 dan disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,406 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian



regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Autokorelasi

Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.602 ^a	.362	.349	3.23019	1.941
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25, 2022

Menurut hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak terdapat gejala autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,941 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Uji Regresi Linier

Tabel 11 Regresi Sederhana Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.465	2.776		9.534	.000
	Gaya Kepemimpinan	.379	.066	.501	5.728	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25, 2022

Dari hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 26,465 + 0,379X_1$, Dari persamaan regresi di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 26,465 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 26,465 poin.
- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,379 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,379 poin.

Tabel 12 Regresi Sederhana Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.117	2.699		8.934	.000
	Motivasi	.425	.063	.564	6.765	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25, 2022

Dari hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 24,117 + 0,425X_2$, Dari persamaan regresi di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 24,117 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 24,117 poin.
- Nilai koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,425 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,425 poin.



Tabel 13 Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.864	2.913		7.161	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.195	.076	.258	2.574	.012	.654	1.529
	Motivasi	.311	.076	.412	4.110	.000	.654	1.529

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 20,864 + 0,195X_1 + 0,311X_2$, Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 20,864 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 20,864 poin.
- Nilai gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,195 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X_2), maka setiap perubahan 1 poin pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,195 poin.
- Nilai motivasi (X_2) sebesar 0,311 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 poin pada variabel motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,311 poin.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X_1) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.534	2.56693

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X_1)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,542 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 54,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-54,2\%) = 45,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X_2) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.392	2.93097

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,403 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 40,3% sedangkan sisanya sebesar $(100-40,3\%) = 59,7\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.



Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.602 ^a	.362	.349	3.23019	1.941
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25, 2022

Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R²) di atas dapat diartikan bahwa angka R Square sebesar 0,362 atau sama dengan 36,2%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 36,2% pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 63,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial

Tabel 17 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) (X₁) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.864	2.913		7.161	.000
	Gaya Kepemimpinan	.195	.076	.258	2.574	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel 17 diperoleh nilai thitung > ttabel atau (2,572 > 1,98447) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,012 < 0,05). Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Divisi Sample Room Department Development di PT Panarub Industry.

Tabel 18 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) (X₂) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.864	2.913		7.161	.002
	Motivasi	.311	.076	.412	4.110	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel 18 diperoleh nilai thitung > ttabel atau (4,110 > 1,98447) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,012 < 0,05). Dengan demikian maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Divisi Sample Room Department Development di PT Panarub Industry.

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	574.129	2	287.065	27.512	.000 ^b
	Residual	1012.111	97	10.434		
	Total	1586.240	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25, 2022



Dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($27,056 > 3,09$), hal ini juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Divisi Sample Room Department Development di PT Panarub Industry.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan $Y = 26,465 + 0,379X_1$, yang dapat diartikan bahwa Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,379 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,379 poin. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,572 > 1,98447$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau ($0,012 < 0,05$). Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_a1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Divisi Sample Room Department Development di PT Panarub Industry.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan $Y = 24,117 + 0,425X_2$, yang dapat diartikan bahwa Nilai koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,425 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,425 poin. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,110 > 1,98447$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau ($0,012 < 0,05$). Dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Divisi Sample Room Department Development di PT Panarub Industry.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan persamaan $Y = 20,864 + 0,195X_1 + 0,311X_2$. Hasil perhitungan analisis model koefisien korelasi didapatkan angka koefisien korelasi R sebesar 0,602, yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah kuat karena angka tersebut berada pada interval 600-799. Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R^2) didapatkan angka R Square sebesar 0,362 atau sama dengan 36,2%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 36,2% pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 63,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($27,056 > 3,09$), hal ini juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Divisi Sample Room Department Development di PT Panarub Industry.



E. KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Divisi Sample Room Department Development di PT Panarub Industry yang dibuktikan dengan nilai thitung $>$ ttabel atau $(2,572 > 1,98447)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. $<$ 0,05 atau $(0,012 < 0,05)$.
2. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Divisi Sample Room Department Development di PT Panarub Industry yang dibuktikan dengan nilai thitung $>$ ttabel atau $(4,110 > 1,98447)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. $<$ 0,05 atau $(0,012 < 0,05)$.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Sample Room Department Development di PT Panarub Industry yang dibuktikan dengan nilai Fhitung $>$ Ftabel atau $(27,056 > 3,09)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. $<$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$.

Saran

1. Disarankan kepada pimpinan Divisi *Sample Room Department Development* di PT Panarub Industry untuk lebih baik dalam berkomunikasi kepada para karyawan, komunikasi yang tepat tentunya dapat berpengaruh pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.
2. Disarankan kepada pimpinan Divisi *Sample Room Department Development* di PT Panarub Industry untuk dapat memotivasi karyawan agar karyawan untuk dapat mengaktualisasi diri mereka ke dalam pekerjaan, adanya motivasi tambahan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan untuk kedepannya.
3. Disarankan kepada pimpinan Divisi *Sample Room Department Development* di PT Panarub Industry untuk lebih memperhatikan kuantitas kerja karyawannya, kuantitas kerja yang tinggi menandakan kinerja karyawan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S.(2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
Cetakan Kedua. Bandung : Alfabeta
- Fahmi, I. (2012). *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawaban*.
- Ghozali, I (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko, T., Hani, (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*., Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, S. P. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
Jakarta: Penerbit Kencana.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6456340>



- Mangkunegara. A.A. A.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W & Noe R. M. (2014). *Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M.* Jakarta: Erlangga.
- Nanang T. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Quadrant.
- Prawirosentono, S. (2016). *MSDM “Kebijakan Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta : BPFE.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. doi:<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Rivai, Z. V. dkk (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih bahasa : Hadyana Pujaatmaja*. Jakarta: Prenhallindo.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sardiman, A. M. (2015). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT.Rajawali Pers.
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Edisi Pertama*. Bandung :Penerbit Refika Aditama.
- Setiawan, B. A. & Muhith. (2013). *Transformational Leadership Ilustrasi di banding Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Siagian, P. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance . *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Sudjana (2014). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarta.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Suhartanto (2016). *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supomo, R dan Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.