

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUBURMITRA GRAFISTAMA JAKARTA SELATAN

Cindy Reviyaldi¹, Irfan Rizka Akbar²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang Selatan
e-mail: ¹ cindyreviyaldi@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02461@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of leadership style and work motivation on employee performance. This research was conducted on employees of PT Suburmitra Grafistama Jakarta Selatan. The number of samples used as many as 100 respondents using the sample random sampling. The data analysis method used is descriptive analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, coefficient of determination test (R²), f statistic test, t statistic test, and multiple regression analysis. Partial hypothesis testing of leadership style variables (X1) obtained a calculated value of > ttabel or (6,619 > 1,988) this was also strengthened by a p value < Sig. 0.05 or (0,000 < 0,05). This means that there is a significant influence between leadership styles on employee performance. Hypothesis test partially variable work motivation (X2) obtained a calculated value > ttabel or (2,367 > 1,988) it is also strengthened by a p value < Sig. 0,05 or (0,020 < 0.05). This means that there is a significant influence between Work Motivation and Employee Performance. The hypothesis test simultaneously obtained the Fhitung value > Ftabel or (106,567 > 3,09) it was also strengthened by the p value < Sig. 0.05 or (0.000 < 0.05). This means that there is a significant simultaneous influence between Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. The coefficient of determination obtained an R-square value of 0.681, it can be concluded that the variables of leadership style (X1) and work motivation (X2) affect the employee performance variable (Y) by 68,1% while the remaining 31,9% is influenced by other factors that were not studied in this study.

Keywords: leadership style; motivation; employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Suburmitra Grafistama Jakarta Selatan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden dengan menggunakan simple random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi (R²), uji statistik f, uji statistik t, dan analisis regresi berganda. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai thitung > ttabel atau (6,619 > 1,988) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Uji hipotesis secara parsial variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai thitung > ttabel atau (2,367 > 1,988) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,020 < 0,05). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung

atau $(106,567 > 3,09)$ hal tersebut juga diperkuat dengan p value $< \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi diperoleh nilai R-square sebesar 0,681 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 68,1% sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : gaya kepemimpinan; motivasi kerja; kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

PT Suburmitra Grafistama merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang percetakan. Diawali dari sebuah mesin fotocopy di sebuah toko kecil pada tahun 1977, namun pada saat ini PT Suburmitra Grafistama menjadi salah satu perusahaan cetak terpercaya dan dikenal dengan nama "Subur Printing" yang bergerak lebih dari toko fotocopy. Dengan cakupan yang dicapai sampai saat ini, maka PT Suburmitra Grafistama harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan.

Pemimpin dalam perusahaan harus menentukan tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan serta mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki, gaya kepemimpinan adalah kunci dalam manajemen. Seorang pemimpin harus mampu menjadi panutan yang baik bagi bawahannya. Gaya kepemimpinan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong semangat kerja, kreativitas dan sikap kerja karyawan. Pimpinan perlu menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi setiap karyawan. Pemahaman atas perilaku karyawan diperlukan agar pimpinan perusahaan dapat menerapkan gaya kepemimpinannya yang dapat menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Adapun indikator gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan secara suportif, direktif, partisipatif dan berorientasi pada prestasi. Pada PT Suburmitra Grafistama fenomena yang terjadi dapat dilihat dari cara pimpinan di perusahaan tersebut kurangnya kontrol kepada karyawannya

dalam menghadapi keadaan darurat dan kurangnya kesigapan dalam pengambilan keputusan di saat darurat. Pada perusahaan terlihat kurangnya kemampuan pimpinan dalam memberikan pengaruh terhadap karyawan dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja seperti sikap pimpinan yang kurang dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Karyawan memerlukan masukan dari pimpinan dalam menyelesaikan beberapa permasalahan pekerjaan. Ditemukan adanya permasalahan yang berkaitan dengan perilaku karyawan pada perusahaan seperti masih rendahnya partisipasi dan keinginan karyawan dalam kegiatan pada perusahaan sehingga mereka kurang termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD diperoleh alasan karyawan keluar dari perusahaan yaitu adanya keluhan dari karyawan mengenai hubungan karyawan dengan pemimpin yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan. Peningkatan kinerja pada suatu perusahaan tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam perusahaan. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini jumlah turnover rate karyawan pada tiga tahun terakhir yaitu tahun 2019 – 2021 sebagai berikut:

Data Turnover Karyawan PT Suburmitra Grafistama
Tahun 2019 – 2021

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Turnover Rate
2019	225	7	15	217	6,7%
2020	217	10	17	210	7,9%
2021	210	8	18	200	8,7%

Sumber: PT Suburmitra Grafistama

Berdasarkan pada table menunjukkan bahwa turnover rate karyawan setiap tahunnya mengalami peningkatan. Dilihat dari data di atas pada tahun 2019 tingkat turnover yaitu sebesar 6,7% dengan jumlah 15 karyawan yang keluar. Tahun 2020 tingkat turnover yaitu sebesar 7,9% dengan jumlah 17 karyawan yang keluar. Dan pada tahun 2021

tingkat turnover yaitu sebesar 8,7% dengan 18 karyawan yang keluar. Terhitung dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021, karyawan PT Suburmitra Grafistama yang keluar mencapai angka 50 karyawan dengan persentase sebesar 7,7%. Tingkat rata-rata turnover karyawan pada tiga tahun terakhir di PT Suburmitra Grafistama mendekati standar yang telah ditolerir yaitu 10%.

Faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

Berkaitan dengan motivasi, peneliti menilai sesuai dengan studi yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan awal di lokasi penelitian, biasanya elemen kunci alasan munculnya motivasi karyawan yaitu kebutuhan yang multi perspektif dari individu karyawan. Sebagian karyawan termotivasi dalam bekerja dikarenakan faktor kebutuhan fisiologis yang dimana diberikan gaji yang layak, pemberian bonus, fasilitas dan lain sebagainya yang dapat meningkatkan kesejahteraan hidup dirinya dan keluarga. Dan pendapat lainnya mereka termotivasi bekerja dengan baik dikarenakan faktor kebutuhan sosial yang dimana ditunjukkan menjalin hubungan kerja yang harmonis dan diterima dikelompok agar terhindar diri dari perselisihan dengan rekan kerja

Hasil Pengamatan Fenomena di PT Suburmitra Grafistama

No	Temuan/Pernyataan	Keterangan
1	Karyawan kurang inisiatif dan inovatif, menurunkan produktivitas.	Kurangnya pengakuan dan penghargaan menjadi faktor umum yang menyebabkan minimnya motivasi kerja. Hal tersebut dapat menurunkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Karena tidak bisa optimal dalam bekerja.
2	Tingkat absensi karyawan setiap tahun meningkat dan sistem lembur yang tidak sesuai dengan upah yang diterima	Fenomena tersebut tidak mampu menjadikan karyawan beraktualisasi diri yang dampaknya karyawan kurang memberikan kontribusi positif pada perusahaan. Aktualisasi diri setiap karyawan dalam perusahaan menjadi hal perlu diperhatikan karena mampu meningkatkan produktivitas.
3	Semenjak Covid-19, uang transport setiap bulan di hapus	Temuan tersebut masuk ke dalam indikator kebutuhan fisiologis. Yang dimana karyawan merasa kecewa dengan kebijakan tersebut. Perusahaan tidak lagi memberikan uang transport dengan alasan adanya Covid-19 omzet menurun. Tentu hal tersebut menurunkan motivasi untuk bekerja secara maksimal.

Sumber: hasil pengamatan di PT Suburmitra Grafistama

Fenomena yang ada di PT Suburmitra Grafistama, hasil pengamatan sesuai dengan tabel di atas, menunjukkan masih adanya karyawan yang

memiliki motivasi kerja yang rendah. Berdasarkan temuan peneliti bahwa tingkat absensi merupakan masalah yang sedang terjadi dan akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan karena terhambatnya penyelesaian pekerjaan. Salah satu contoh diantaranya tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terjadi penumpukan pekerjaan yang seharusnya tidak perlu terjadi apabila karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang mejadi tanggung jawabnya, bersikap pasif terhadap pekerjaan, melaksanakan tugas-tugas rutin di kantor sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing sering tidak tepat waktu sesuai dengan yang telah ditentukan sehingga menyebabkan lambatnya pelayanan kepada pelanggan. Masalah ini tentunya membuat target kerja tidak tercapai dengan efektif sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerja atau pencapaian kerja instansi.

Dalam hal ini perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat di pisahkan dari perusahaan. Perusahaan harus melihat bagaimana kinerja karyawannya dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki fungsi kerja dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan sesuai dengan sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Tanpa kinerja yang baik dari karyawan keberlangsungan perusahaan tidak akan tercapai. Dengan demikian karyawan merupakan asset atau sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan.

Berdasarkan pengamatan sementara pada PT Suburmitra Grafistama. Di lihat dari beberapa indikator-indikator kinerja yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian masih belum optimal. Pada indikator kuantitas masih terdapat karyawan yang belum mencapai target kerja dengan baik. Target kerja yang dicapai pegawai merupakan prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan. Pada indikator ketepatan waktu dimana masih terdapat karyawan yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, maka dapat dikatakan perusahaan tersebut tidak berjalan dengan efektif. Dan pada indikator kemandirian, karyawan melaksanakan tugas-tugasnya selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas karyawan yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Hal tersebut dapat menyebabkan tidak mencapai sasaran. Berikut data pencapaian kinerja karyawan PT Suburmitra Grafistama selama periode tahun 2019 – tahun 2021.

Laporan Penilaian Kinerja Karyawan
PT Suburmitra Grafistama Periode Tahun 2019 – 2021

No	Indikator	Tahun		
		2019	2020	2021
1	Jumlah order produk yang dapat dipenuhi sesuai skedul	15,83%	12,43%	10,52%
2	Jumlah produk yang dihasilkan	42,74%	40,22%	35,78%
3	Kesesuaian proses produksi dengan SOP	10,5%	9,56%	9,00%
4	Jumlah laporan produk yang dibuat tepat waktu	12,3%	11,73%	10,22%
Total		81,37%	73,94%	65,52%

Sumber: data PT Suburmitra Grafistama

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat persentase penilaian kinerja karyawan PT Suburmitra Grafistama di tahun 2019 – 2021 semua indikator-indikator di atas mengalami penurunan setiap tahunnya. Salah satunya yaitu jumlah produk yang dihasilkan dari tahun 2019 sebesar 42,74%, lalu di tahun 2020 dengan persentase sebesar 40,22%, dan di tahun 2021 dengan persentase sebesar 35,78%. Hal ini dapat disebabkan oleh kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan yang mengalami penurunan dari kesesuaian proses produksi dengan SOP pekerjaan karena beban kerja yang tinggi.

Menurut kepala divisi SDM (Sumber Daya Manusia) di PT Suburmitra Grafistama, perusahaan menetapkan standar kategori untuk penilaian kinerja karyawan pe tahunnya adalah Sangat Baik 90,00, Baik 80,00 – 89,00, Cukup 70,00 – 79,00, Kurang 60,00 – 69,00. Di tahun 2019 hasil penilaian kinerja produksi sebesar 81,37% dalam kategori Baik, kemudian terjadi penurunan di tahun 2020 menjadi 73,94% dalam kategori Cukup. Dan di tahun 2021 semakin menurun dari standar yang ditetapkan menjadi 65,52% dalam kategori Kurang. Pencapaian pada setiap kategori yang sudah ditetapkan perusahaan merupakan salah satu tolak ukur kerja setiap individu. Dengan demikian

berdasarkan tabel 1.3 di tahun 2021 mengindikasikan kategori karyawan berkinerja kurang.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain yg relevan dengan penelitian yang dilakukan. Hamidi (2020) Hal: 1-16 Jurnal Dimensi, Vol.9, No.1 ISSN: 2085- 9996 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Viking Engineering Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Malkan, Yusuf Adam, Muhammad Syafaat, Syakir Sofyan (2020) Hal: 107-121 Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah Vol.1 No.2 Tahun 2020 e-ISSN: 2686- 6625 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol. Sedangkan, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja berpengaruh namun tidak signifikan.

Johnmaiano Sihombing dan Sri Langgeng Ratnasari (2021) Hal: 1-12 Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis ISSN: 2797-0566 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. E-Tech Manufacturing Indonesia Gaya Kepemimpinan , Motivasi dan Kinerja Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Luh Komang Handani dan Desak Gede Sayang Adnyani (2018) Hal: 125-135 Jurnal MBE Vol.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kayumanis Ubud Private Villa & Spa Gianyar Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Hasil

uji t membuktikan variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Kayumanis Ubud Private Villa & Spa Gianyar. Artinya menurut karyawan, kedua variabel independen dianggap penting untuk Kinerja Karyawan pada Kayumanis Ubud Private Villa & Spa Gianyar.

Yuyun Purwati dan Joko Tri Nugraha (2018) Hal: 84-95 Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), Vol.02 No.01 e-ISSN: 2614-4220 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kelurahan Kedungsari, Magelang Utara) Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kedungsari, Magelang Utara.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Suburmitra Grafistama yang beralamatkan di Jalan Wolter Monginsidi No. 70 -72, Kebayoran Baru Jakarta Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Suburmitra Grafistama Jakarta yang berjumlah 200 orang. Dengan melakukan uji untuk menghasilkan data penelitian yang sesuai dengan yang di inginkan.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen atau suatu alat ukur dapat menunjukkan ketepatan dan kesesuaian. Menurut Sugiyono (2013:121) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika kuesioner pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Agar data yang diperoleh bisa relevan atau sesuai dengan tujuan diadakan pengukuran tersebut maka dalam penelitian ini menggunakan menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS versi 25 yang dapat dilihat dalam kolom corrected

item total correlation. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan rtabel, dengan membandingkan nilai r hitung dari hasil output (Corrected Item- Total Correlation) dengan rtabel, jika r hitung lebih besar dari rtabel maka butir pernyataan tersebut adalah valid, tetapi jika r hitung lebih kecil dari pada rtabel maka butir pernyataan tersebut tidak valid. Uji validitas data dapat dilakukan juga dengan cara membandingkan nilai sig. Jika nilai sig lebih kecil daripada 0,05 maka butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke uji berikutnya. Jika sebaliknya yaitu nilai sig lebih besar daripada 0,05 maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dilanjut ke uji berikutnya

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016:47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas instrumen mengacu pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Analisis keterandalan butir dilakukan hanya pada butir yang sah saja dan bukan semua butir yang belum di uji. Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Penghitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan software application SPSS 25 for windows. Pengujian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali dimana butir pernyataan dalam kuesioner disebarkan sekali pada responden. Variabel-variabel tersebut dikatakan cronbach alpha nya memiliki nilai lebih besar 0,60 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang

c. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2013:154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.

Penelitian yang menggunakan metode yang lebih handal untuk menguji data mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat Normal Probability Plot. Model Regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Imam Ghazali, 2013:103)

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Imam Ghazali, 2013:134).

f. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan alat ukur mengenai pengaruh yang terjadi antara variabel terikat atau variabel dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas atau variabel independen. Sehingga suatu variabel dapat diprediksikan dari variabel yang lain.

g. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Uji Statistik t dimaksudkan untuk mengetahui apakah nilai koefisien korelasi secara statistik dapat diterima atau ditolak, yaitu dengan menggunakan Uji T (T test) dengan tingkat keyakinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1- α) sebesar 95%

dan tingkat kebebasan (n-1) dengan level of significant 0,05

h. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:177). Untuk kepentingan pengambilan keputusan maka digunakan significance level 0,05 (5%).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif merupakan suatu data yang dilihat juga dari nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari hasil output tersebut. Berikut analisis deskriptif dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	100	22	35	30.39	3.302
Motivasi Kerja	100	22	35	30.19	3.341
Kinerja Karyawan	100	25	35	30.65	3.214
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Output SPSSv.25

Dari hasil tabel 4.10 di atas terlihat bahwa data yang di analisa sebanyak 100 orang responden sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan. Dari total skor variabel Gaya Kepemimpinan terhadap 100 responden yang di analisa adalah nilai minimum sebesar 22, nilai maksimum 35, nilai rata-rata (mean) 30.39 dan standar deviasi 3.302. Motivasi Kerja Dari total skor variabel Motivasi Kerja terhadap 100 responden yang di analisa adalah nilai minimum sebesar 22, nilai maksimum 35, nilai rata-rata (mean) 30.19 dan standar deviasi 3.341.

Kinerja Karyawan Dari total skor variabel Motivasi Kerja terhadap 100 responden yang di analisa adalah nilai minimum sebesar 22, nilai maksimum 35, nilai rata-rata (mean) 30.65 dan standar deviasi 3.214.

a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Indikator	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1_1	0,719	0,1966	Valid
	X1_2	0,796	0,1966	Valid
	X1_3	0,808	0,1966	Valid
	X1_4	0,630	0,1966	Valid
	X1_5	0,629	0,1966	Valid
	X1_6	0,808	0,1966	Valid
	X1_7	0,812	0,1966	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2_1	0,714	0,1966	Valid
	X2_2	0,705	0,1966	Valid
	X2_3	0,667	0,1966	Valid
	X2_4	0,711	0,1966	Valid
	X2_5	0,773	0,1966	Valid
	X2_6	0,766	0,1966	Valid
	X2_7	0,741	0,1966	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0,696	0,1966	Valid
	Y_2	0,772	0,1966	Valid
	Y_3	0,754	0,1966	Valid
	Y_4	0,730	0,1966	Valid
	Y_5	0,749	0,1966	Valid
	Y_6	0,709	0,1966	Valid
	Y_7	0,719	0,1966	Valid

Sumber: Output SPSSv. 25, 2022

Berdasarkan pada tabel uji validitas menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai r-hitung lebih besar dari r-tabel sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan valid untuk sampel 100 responden.

b. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.859	7

Sumber: Output SPSSv. 25

hasil uji reliabilitas mempunyai nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,859. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu dan Cronbach Alpha nya mempunyai nilai lebih besar 0,60. Artinya bahwa kuesioner yang digunakan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dinyatakan reliabel
Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.837	7

Sumber: Output SPSSv. 25

hasil uji realibilitas mempunyai nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,837. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu dan Cronbach Alpha nya

mempunyai nilai lebih besar 0,60. Artinya bahwa kuesioner yang digunakan pada variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan reliabel
Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.853	7

Sumber: Output SPSSv. 25

hasil uji reliabilitas mempunyai nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,853. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu dan Cronbach Alpha nya mempunyai nilai lebih besar 0,60. Artinya bahwa kuesioner yang digunakan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

c. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smornov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.79753615
Most Extreme Differences	Absolute	0.078
	Positive	0.061
	Negative	-0.078
Test Statistic		0.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.134 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Ouput SPSSv.25

Berdasarkan pada table nilai kolmogorov-smirnov Z adalah sebesar 0,078 dan Asymp. Sig 2 (2-tailed) sebesar 0,134. Nilai Asymp. Sig 2 (2-tailed) tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas.

d. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.275	1.761		2.995	0.003		
	Gaya Kepemimpinan	0.618	0.093	0.635	6.619	0.000	0.350	2.854
	Motivasi Kerja	0.218	0.092	0.227	2.367	0.020	0.350	2.854

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Ouput SPSSv.25

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel dapat disimpulkan bahwa hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengindikasikan adanya multikolonieritas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.791	1.120		0.706	0.482
	Gaya Kepemimpinan	0.040	0.059	0.116	0.676	0.500
	Motivasi Kerja	-0.021	0.059	-0.061	-0.358	0.721

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Output SPSSv. 25

Dari tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari masing-masing variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,500, dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,721 (lebih besar dari 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

f. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.275	1.761		2.995	0.003
	X1	0.618	0.093	0.635	6.619	0.000
	X2	0.218	0.092	0.227	2.367	0.020

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSSv.25

Dari hasil pengujian regresi linear berganda di atas, maka dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai konstanta yang didapat pada tabel di atas adalah 5,275, ini berarti apabila nilai seluruh variabel yaitu pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X1) adalah 0 (nol) maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 5,275%.
- 2) Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,618 hal ini bahwa setiap kenaikan gaya

kepemimpinan sebesar 1% maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 61,8% dapat disimpulkan bahwa koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel dependen dengan variabel independen.

- 3) Pengaruh motivasi kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,218 hal ini bahwa setiap kenaikan motivasi kerja (X2) sebesar 1% maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 21,8% dapat disimpulkan bahwa koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel dependen dengan variabel independen

g. Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	0.687	0.681	1.81597

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSSv. 25

Berdasarkan pada tabel di atas koefisien determinasi dapat diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi atau R Squared (R²). Berdasarkan output di atas di dapatkan nilai adjusted R² sebesar 0.681, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Gaya Komunikasi Pimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68,1%.

h. Hasil uji t

Analisis pengujian individual atau parsial (Uji t) diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam uji ini didasarkan pada tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.275	1.761		2.995	0.003
	X1	0.618	0.093	0.635	6.619	0.000
	X2	0.218	0.092	0.227	2.367	0.020

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSSv. 25

i. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	702.868	2	351.434	106.567	.000 ^b
	Residual	319.882	97	3.298		
	Total	1022.750	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSSv. 25

Berdasarkan pada tabel 4.21 dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai f hitung diperoleh sebesar 106.567 lebih besar dari f tabel yaitu 3,09 maka keputusan yang diambil adalah Ho dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen

5. KESIMPULAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Suburmitra Grafistama). Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

a. Hasil t hitung pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa t hitung $6,619 > t$ tabel 1,988 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa gaya komunikasi pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan komunikasi pimpinan yang baik membuat karyawan lebih terlibat di tempat kerja, membuat mereka merasa dihargai, dan memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik. Semakin baik

gaya komunikasi pimpinan, semakin baik kinerja karyawan.

b. Pada variabel Motivasi (X2) memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,020 > 0,05$) dan hasil t hitung menunjukkan bahwa t hitung $2,367 > t$ tabel 1,988. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap kinerja pada karyawan. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya.

c. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena memiliki nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai f hitung sebesar 106,567 lebih besar dari f tabel yaitu 3,09. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 68,1% sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh factor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Arsyad, A. 2013. *Media Pembelajaran*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada
- [3] A.F Stoner, James Dan Edward Freeman (Eds). 2015. *Manajemen Jilid 1*, Terj. Alexander Sindoro. Jakarta: Pt Prahallindo.
- [4] Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [5] Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [6] Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang: Bpfe Universitas Diponegoro.
- [7] Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- [8] Hamzah. B. Uno. 2013. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- [9] Harbani, Pasolong. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- [10] Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- [11] Hutahaean, W. S., & Se, M. T. (2021). Filsafat Dan Teori Kepemimpinan. Ahlimedia Book.
- [12] Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta: Rajawali Press.