

Journal of Social and Economics Research

Volume 6, Issue 1, June 2024

P-ISSN: 2715-6117 E-ISSN: 2715-6966

Open Access at: <https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. CENTRAL GEORGETTE NUSANTARA PRINTING MILLS (WEST BANDUNG DISTRICT)

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CENTRAL GEORGETTE NUSANTARA PRINTING MILLS (KABUPATEN BANDUNG BARAT)

Siti Hanipah¹, Budi Prasetyo²

¹ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nasional Pasim

² Prodi Administrasi Bisnis; Fakultas Komunikasi dan Bisnis; Universitas Telkom

E-mail: sitihanipah81@gmail.com¹, budiprasetyo@telkomuniversity.ac.id²

ARTICLE INFO

Correspondent

Siti Hanipah

sitihanipah81@gmail.com

Key words:

leadership style, motivation,
employee performance

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1285 - 1298

ABSTRACT

This research was conducted to determine the influence of leadership style and motivation on employee performance at PT. Central Georgette Nusantara Printing Mills. The sampling technique used proportional random sampling by determining the number of samples using the Slovin calculation at a significance level of 5% or 0.05 and the sample used was 190 people. Data collection was carried out through questionnaires. The analysis technique in this research is descriptive and associative where the data obtained and meeting the requirements is processed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS Statistics 23 software. The results of this research found that leadership style partially had no effect on employee performance and motivation partially had a significant effect on employee performance at PT. Central Georgette Nusantara Printing Mills, but simultaneously (simultaneously) employee performance was influenced by 47.6% by leadership style and motivation. while 52.4% was influenced by variables not examined in this study.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Koresponden Siti Hanipah <i>sitihnipah81@gmail.com</i></p> <p>Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan</p> <p>Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</p> <p>Hal: 1285 - 1298</p>	<p>Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills. Teknik pengambilan sample menggunakan propotional random sampling dengan menentukan jumlah sample menggunakan perhitungan slovin taraf signifikan 5% atau 0,05 dan sample yang digunakan sebanyak 190 orang . Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Teknik analisis pada penelitian ini yaitu deskriptif dan asosiatif dimana data yang diperoleh dan memenuhi syarat diolah menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS Statistict 23 . Hasil penelitian ini ditemukan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills namun secara bersama sama (simultan) kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 47,6% oleh gaya kepemimpinan dan motivasi sedangkan 52,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.</p>

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau organisasi harus mempunyai tujuan yang jelas dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sebuah tujuan akan dapat dicapai apabila diimbangi dengan sebuah usaha dan kerja keras. Perusahaan atau organisasi harus memiliki strategi bersaing untuk dapat bertahan di tengah era globalisasi saat ini. Salah satu strategi yang diterapkan yaitu strategi sumber daya manusia, mengingat sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam keberlangsungan perusahaan dan agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.(Rizqi et al., 2016)

Tujuan perusahaan tidak hanya mampu beroperasi tetapi lebih luas lagi yaitu menjadi perusahaan yang unggul di era persaingan global yang semakin ketat. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja para karyawan seoptimal mungkin untuk menghadapi persaingan ini. (Rizqi et al., 2016)

Manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan dengan bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya sedangkan Sumber daya manusia adalah orang-orang yang termotivasi dan dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Budianto et al., 2020)

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan karena merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan (Ainunnisa et al., 2020). Salah satu faktor majunya sebuah perusahaan adalah memiliki sumber daya

manusia yang berkualitas . Kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar apabila suatu perusahaan memiliki karyawan yang berpengetahuan tinggi, terampil dan pekerja keras untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu manajemen perusahaan harus membuat strategi khusus untuk mengelola sumber daya manusia ini.(Rizqi et al., 2016)

Tenaga kerja merupakan tolak ukur suatu organisasi dan manajemen sumber daya manusia, maka pemimpin perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memainkan peran pasang surut dalam dunia bisnis. Ini melibatkan karyawan perusahaan yang bersangkutan. Disini fungsi atau peran manajemen sangat menentukan dalam mempengaruhi bawahannya untuk menjalankan kegiatan perusahaan dengan menitikberatkan pada sumber daya manusia, sehingga kepribadiannya akan terpusat pada pengembangan manajemen yang berorientasi pada kemampuan tenaga kerja untuk bekerja, yang berdampak langsung pada keluaran yang dihasilkan.(Purnomo & Metasari, 2021)

Kinerja karyawan adalah hal yang penting dan mempunyai banyak manfaat bagi keberlangsungan suatu perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawan perusahaan , oleh sebab itu peningkatan kualitas kinerja karyawan perlu sangat diperhatikan oleh manajemen dan menjadi tantangan yang sangat serius untuk mengelola sumber daya manusia agar menjadi berkualitas (Christin, 2019)

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan ketika mereka melakukan tanggung jawab yang diberikan (Saputri & Andayani, 2018) . Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran masing masing pemimpin perusahaan untuk memberikan semangat kepada pegawai berupa ikut berkontribusi dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai. Dengan cara ini, karyawan dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan mereka.

Pengembangan kinerja yang baik akan menghasilkan umpan balik kepada karyawan itu sendiri yang akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dan juga umpan balik (feedback) kepada atasannya, mereka akan selalu meningkatkan kepemimpinannya dan mampu mendorong/memotivasi bawahan, maka kinerja akan tinggi sehingga tercapai kepuasan, dan akhirnya kinerja akan meningkat (Mohd.Kurniawan, 2018)

Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah gaya kepemimpinan atasan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memotivasi seseorang untuk berprestasi. Keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan dalam prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan.(Christin, 2019)

Setiap pemimpin memiliki karakteristik dan kepribadian masing-masing yang dipengaruhi oleh faktor bawaan serta pembentukan lingkungan di mana pemimpin tersebut tinggal.(Christin, 2019). Hal ini menyebabkan perbedaan penerapan gaya kepemimpinan pada suatu perusahaan, meskipun dalam satu perusahaan tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa gaya kepemimpinan setiap atasan akan berbeda.

Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menawarkan keamanan pribadi, dukungan, dan pengelolaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang direncanakan kepada setiap anggota kelompoknya (Saputri & Andayani, 2018).

Setiap pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam memimpin kelompok atau bawahannya. Gaya kepemimpinan seseorang sangat menentukan tingkat keberhasilan kerja dari karyawan yang dipimpinnya, semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka semakin tinggi tingkat keberhasilan kerja pegawainya.(Saputri & Andayani, 2018)

Motivasi adalah suatu proses dimana seseorang perlu didorong untuk melakukan serangkaian kegiatan guna mencapai tujuan tertentu. Tujuan yang apabila berhasil diterapkan, akan memuaskan atau mencapai kebutuhan tersebut (Christin, 2019)

Menjadi seorang pemimpin adalah sarana seseorang dengan kualitas luar biasa untuk membimbing dan membentuk perilaku orang lain, atau bawahan, atau kelompok, ke arah yang diinginkan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang baik adalah orang yang dapat mengubah bisnis atau organisasinya menjadi hebat, bersaing dengan sukses untuk tetap menjadi yang terdepan setiap saat, dan melakukannya sambil memperhatikan kebutuhan tenaga kerjanya.(Ainunnisa et al., 2020)

Gaya kepemimpinan setiap orang berbeda, adanya pergantian pimpinan dan cara pengelolaan Sumber Daya Manusia pada PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan .

Masing masing bagian memiliki pemimpin yang mengatur dan mengawasi kinerja anggotanya agar sesuai dengan aturan yang ada pada perusahaan, namun pada PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills terdapat beberapa bagian yang dipimpin oleh orang yang sama.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills (Kabupaten Bandung Barat)”**

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indra manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian yang menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Desain Penelitian

Penelitian tidak dapat dilakukan jika tidak menentukan model penelitian terlebih dahulu. Desain penelitian merupakan suatu proses penelitian yang dilakukan penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai pelaksanaannya dengan jangka waktu tertentu. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) metode kuantitatif

merupakan metode yang menggunakan sejumlah sampel dan data-data numerikal atau berupa angka.

Unit Analisis

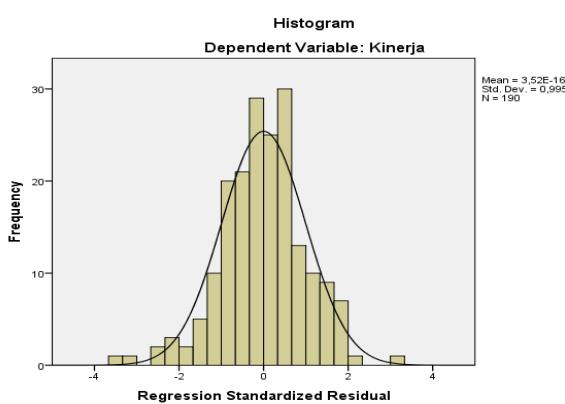
Unit analisis adalah suatu unit yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan karakteristik dari kumpulan objek yang lebih besar lagi (Soedibjo, 2017:50). Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah unit analisis individu, yaitu karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Printing Mills yang tersebar di berbagai bagian perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

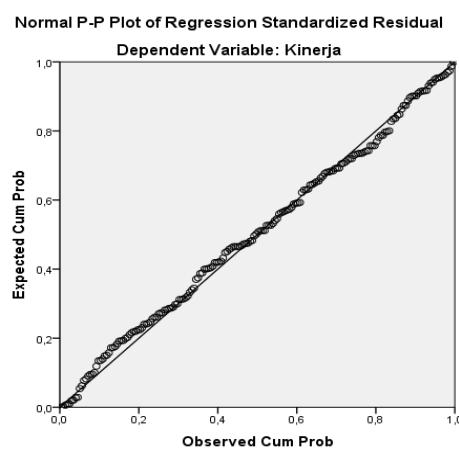
1. Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram
Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan histogram di atas, distribusi data berada di bawah lekungan dan lekungan membentuk seperti lonceng. Hal ini berarti bahwa distribusi data adalah normal, untuk menguatkan hasil di atas, dilakukan uji melalui grafik P-P Plot di bawah ini.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-P Plot Of Regresion Standardized Residual
Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji melalui grafik P-P Plot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar lurus di dekat garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian sudah terdistribusi normal. Untuk menguatkan kedua hasil di atas, dilakukan pengujian melalui Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Uji normalitas dilakukan dengan menguji nilai unstandardized residual (selisih nilai prediksi dengan nilai sebenarnya) model regresi menggunakan Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One Sample kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		190
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,80968650
Most Extreme Differences	Absolute	0,045
	Positive	0,041
	Negative	-0,045
Test Statistic		0,045
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: Diolah Peneliti (2023)

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada di atas yang menunjukkan nilai signifikansi 0,200 (lebih besar dari 0,05) sehingga data dikatakan terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Nasution, 2020). Berikut adalah hasil perhitungan uji multikolinearitas:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,873	1,951		2,497	0,013		
Gaya Kepemimpinan	0,109	0,065	0,089	1,678	0,095	0,994	1,006
Motivasi	0,411	0,032	0,677	12,762	0,000	0,994	1,006

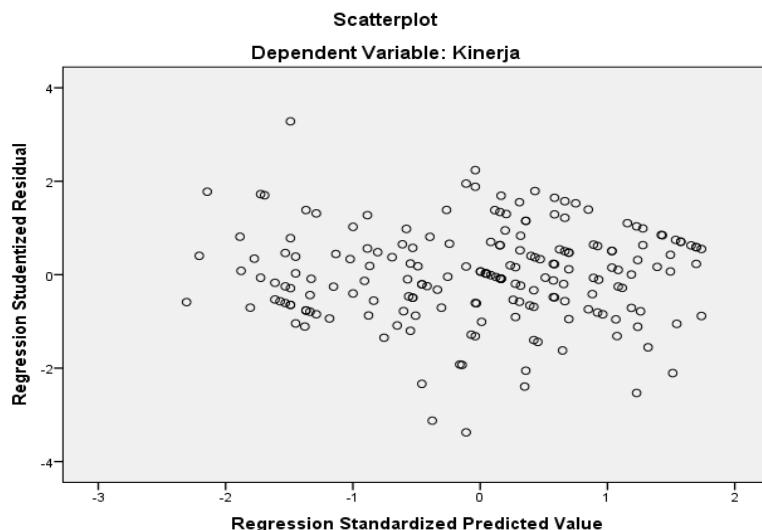
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai toleransi adalah lebih dari 0,01 yaitu sebesar 0,994 dan untuk nilai VIF kurang

dari 10 yaitu sebesar 1,006. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada data penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot di atas, diperoleh hasil bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah nilai 0 dan menyebar jauh dari sumbu Y. Selain itu, titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada data penelitian.

Adapun untuk menguatkan hasil di atas, peneliti juga melakukan pengujian melalui uji glesjer berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Metode Glesjer

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,735	1,246		2,195	0,029
Gaya Kepemimpinan	-0,028	0,041	-0,049	0,671	0,503
Motivasi	0,002	0,021	0,008	0,111	0,912

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 untuk setiap variabel dimana variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,503 dan variabel motivasi (X2) sebesar 0,912. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian sudah terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil Koefesien Korelasi

Tabel 4. Hasil Koefesien Korelasi
Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	0,079	,143*
	Sig. (2-tailed)		0,276	0,049
	N	190	190	190
Motivasi	Pearson Correlation	0,079	1	,685**
	Sig. (2-tailed)	0,276		0,000
	N	190	190	190
Kinerja	Pearson Correlation	,143*	,685**	1
	Sig. (2-tailed)	0,049	0,000	
	N	190	190	190

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Dari hasil korelasi yang diberikan, terlihat bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap Kinerja (Y) karena memiliki tingkat signifikan $0,049 < 0,05$ dan nilai korelasi 0,143 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan tingkat yang lemah antara Gaya Kepemimpinan dan (X1) dengan Kinerja (Y). Sedangkan Motivasi (X2) menunjukkan korelasi positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karena memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai korelasi 0,685 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan tingkat yang sedang antara motivasi (X2) dengan kinerja (Y). Adapun hubungan antara motivasi dan kinerja lebih kuat daripada hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja. Ini menunjukkan bahwa perubahan dalam motivasi lebih berkorelasi dengan perubahan dalam kinerja daripada perubahan dalam gaya kepemimpinan. Meskipun keduanya signifikan secara statistik, namun kekuatan hubungan motivasi terhadap kinerja jauh lebih besar daripada gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Hasil Koefesien Determinasi

1. Hasil Koefesien Determinasi Parsial

Analisis determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, Ghazali (2017:175)

Tabel 5. Hasil Koefesien Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	4,873	1,951		2,497	0,013			
Gaya Kepemimpinan	0,109	0,065	0,089	1,678	0,095	0,143	0,122	0,089
Motivasi	0,411	0,032	0,677	12,762	0,000	0,685	0,682	0,675

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 5, maka diperoleh nilai Beta variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,089 dan nilai Zero order variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,143. Adapun nilai Beta variabel Motivasi (X2) sebesar 0,677 dan nilai Zero order variabel Motivasi (X2) sebesar 0,685. Sebagaimana diketahui bahwa untuk menghitung koefisien determinasi parsial adalah dengan mengkalikan nilai beta dengan nilai zero order lalu dikalikan 100 ($\beta \times \text{ZeroOrder X} \times 100\%$), maka diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Gaya Kepemimpinan (X1)} = 0,089 \times 0,143 \times 100\% = 1,27\%$$

$$\text{Motivasi (X2)} : 0,677 \times 0,685 \times 100\% = 46,37\%$$

2. Hasil Koefesien Determinasi Simultan

Analisis determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi.

Tabel 6. Hasil Koefesien Determinasi Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,690 ^a	0,476	0,471	2,825

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

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Dari hasil uji di atas, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,476 atau 47,6%. Dengan rumus perhitungan:

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,476 \times 100\% \\ &= 47,6\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja yaitu variabel Y dapat dipengaruhi sebesar 47,6% oleh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan yang merupakan variabel X1 dan motivasi yang merupakan variabel X2 , Sedangkan sebesar 52,4% kinerja yang merupakan variabel Y dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Penggunaan uji t adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS, yang mana pengujian dilakukan dalam signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,873	1,951		2,497	0,013
Gaya Kepemimpinan	0,109	0,065	0,089	1,678	0,095
Motivasi	0,411	0,032	0,677	12,762	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,095 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Hasil Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1357,765	2	678,882	85,086	,000 ^b
Residual	1492,030	187	7,979		
Total	2849,795	189			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas hasil Uji F diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang memiliki arti bahwa X1 dan X2 yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu variabel Y.

Pembahasan

1. Gaya Kepemimpinan pada PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills
Berdasarkan data hasil penelitian secara deskriptif dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel X1 yang terdiri dari 6 butir pernyataan yang diajukan kepada responden yaitu karyawan PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills sebanyak 190 orang dengan nilai rata rata bobot sebesar 765 yang mana nilai tersebut dapat dikategorikan baik karena berada pada rentang interval 649 – 801 . nilai bobot yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 yaitu “wewenang terpusat pada pimpinan” memiliki nilai 812 , sedangkan pernyataan yang memiliki nilai terendah adalah pernyataan nomor 6 yaitu pada pernyataan “keputusan dibuat bersama” memiliki nilai 688 . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada gaya kepemimpinan yaitu variabel X1 dapat dikategorikan baik , namun masih terdapat kelemahan mengenai keputusan yang dibuat bersama , karyawan berharap keputusan yang diambil pimpinan dapat dibuat secara bersama agar dapat mnciptakan keadilan bagi seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan.

2. Motivasi pada PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills

Berdasarkan data hasil penelitian secara deskriptif dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan variabel X2 yang terdiri dari 10 butir pernyataan yang diajukan kepada responden yaitu karyawan PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills sebanyak 190 orang dengan nilai rata rata bobot sebesar 754 yang mana nilai tersebut dapat dikategorikan baik karena berada pada rentang interval

649 – 801 . nilai bobot yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 10 yaitu “pengakuan terhadap tugas yang menjadi tanggung jawab” memiliki nilai 780 , sedangkan pernyataan yang memiliki nilai terendah adalah pernyataan nomor 2 yaitu pada pernyataan “uang makan memadai” memiliki nilai 698 . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yaitu varibel X2 memiliki nilai baik namun terdapat kelemahan pada uang makan , karyawan menilai bahwa uang makan yang di berikan oleh perusahaan kurang memadai oleh karena itu perusahaan diminta agar uang makan dapat ditingkatkan lagi dengan cara menaikkan nominalnya atau dengan cara menambah jumlah porsi makan setiap karyawan.

3. Kinerja Karyawan PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills

Berdasarkan data hasil penelitian secara deskriptif dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan variabel Y yang terdiri dari 6 butir pernyataan yang diajukan kepada responden yaitu karyawan PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills sebanyak 190 orang dengan nilai rata rata bobot sebesar 754 yang mana nilai tersebut dapat dikategorikan baik karena berada pada rentang interval 649 – 801 . nilai bobot yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 yaitu “Dapat Bekerjasama” memiliki nilai 777 , sedangkan pernyataan yang memiliki nilai terendah adalah pernyataan nomor 4 yaitu pada pernyataan “Disiplin dalam bekerja” memiliki nilai 726 . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yaitu varibel Y memiliki nilai baik namun terdapat kelemahan pada kedisiplinan dalam bekerja, oleh karena itu kedisiplinan kerja pada PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills perlu di tingkatkan lagi .

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan melalui uji t (uji parsial) memiliki nilai signifikan 0,095 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills. Adapun yang menjadi salah satu faktor bahwa gaya kepemimpinan ini tidak berpengaruh karena responden pada penelitian ini di dominasi oleh karyawan bagian produksi sebanyak 61% yang kurang berinteraksi langsung dengan pimpinan sehingga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian (Nugroho, 2018) bahwa tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dipahami mengingat kepemimpinan sebaik apapun tidak akan mampu menggerakkan organisasi manakala sistem yang dibangun tidak mampu memberi landasan bahkan membatasi kreativitas sang pemimpin. Tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terjadi karena penelitian ini memiliki keterbatasan karakteristik, jumlah dan sebaran responden serta pengukuran variabel.

Oleh karena itu pimpinan PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills perlu melakukan perbaikan dan peningkatan dalam berinteraksi dengan seluruh karyawan terutama bagian produksi agar dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan .

5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills

Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t (uji parsial) yang memiliki hasil nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti secara parsial motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills . Semakin tinggi motivasi yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho, 2018) yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk mendapatkan kinerja karyawan yang semakin tinggi maka dapat diupayakan dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilakukan dengan memenuhi kebutuhan karyawan mulai dari pemenuhan kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri.

Motivasi perlu dibangun oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan , sehingga apabila karyawan sudah memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan pun akan meningkat karena pekerjaan tersebut dilakukan dengan penuh semangat dan dorongan yang didapatkan baik dari pihak internal maupun eksternal.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui uji f didapatkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills .

Melalui uji koefesien determinasi simultan didapatkan hasil R square 0,476 atau 47,6% yang berarti kinerja karyawan PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar 47,6% sedangkan 52,4% dipengaruhi oleh variabel variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

SIMPULAN

Penelitian ini mengangkat tema bahasan gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills . Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills sebanyak 190 orang yang kriteria departemennya telah dihitung dan ditentukan oleh peneliti menggunakan metode penelitian *propotional random sampling* . Data responden yang terkumpul diolah peneliti menggunakan software SPSS versi 23 seperti yang telah peneliti jelaskan di bab sebelumnya , oleh karena itu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan pada PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills memiliki nilai baik namun pada gaya kepemimpinan terdapat kelemahan dalam hal pengambilan keputusan yang tidak dibuat secara bersama .
2. Motivasi pada PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills secara keseluruhan memiliki nilai baik namun pada motivasi masih terdapat

- kelemahan yaitu mengenai uang makan yang dinilai kurang memadai oleh responden yang mengisi kuesioner penelitian ini.
3. Kinerja Karyawan pada PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills dinilai baik namun ada kelemahan pada kedisiplinan dalam bekerja di PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills.
 4. Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills , hal ini dibuktikan dengan hasil olah data uji t pada data responden penelitian yang angka signifikansinya 0,095 yaitu lebih besar dari 0,05 . jadi semakin baik atau semakin buruk gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills .
 5. Motivasi yang merupakan variabel X2 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills karena memiliki nilai signifikansi 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang diperoleh dari hasil uji t data responden penelitian. Jadi ketika motivasi semakin tinggi maka kinerja karyawan PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills pun semakin meningkat.
 6. Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills. Hal ini dibuktikan dengan hasil olah data uji F pada data responden penelitian yang hasilnya tingkat signifikansi 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar 47,6% sedangkan 52,4% kinerja karyawan PT.Central Georgette Nusantara Printing Mills dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Haris Nasution, 2020. Flores Tanjung, Kurikulum dan Pembelajaran Sejarah, Yayasan Kita Menulis
- Ainunnisa, A., Khojin, N., Harini, D., Manajemen, P. S., Kerja, M., & Karyawan, K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daehan Global. 1(1), 64-77.
- Bambang Soedibjo. 2017. Pengantar Metode Penelitian. Bandung: Universitas Nasional Pasim
- Budianto, Vitria, A., & Yulianti, F. (2020). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Cv. Mitra Jaya Bersama Banjarbaru.
- Christin, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV SM Works. I(4), 759-767.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Mohd.Kurniawan. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang Mohd.Kurniawan DP 1. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, 1, 33-48.

- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>
- Purnomo, Y. J., & Metasari, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pancaraya Krisnamandiricabang Bandung. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 1(2), 253–262.
- Rizqi, D., Swasto, A. B., & Susilo, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol (Vol. 36, Issue 1).
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatig, dan R&D, Penerbit Alfabeta, Bandung