

The influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT Sai Apparel Industries Semarang

Annisa Widhi Kinasih, Sugiyanta*, M. Nahar

Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Semarang
Jl. Prof. H. Soedarto, S.H. Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

ABSTRACT

The problem of the sewing department of PT Sai Apparel Industries Semarang was it never reached the production target in 2019. This purposes of this research are to find out influence of leadership style and work motivation on employee performance at PT Sai Apparel Industries Semarang. Dependent variabls in this reseach is leadership style and work motivation while dependent variables is employee performance. Data collection used are questionnaires, interview, and literature review. The sample in this study are 95 employees of the sewing devision at PT Sai Apparel Industries Semarang. The data analysis technique used multiple regression. The result of multiple regression indicated that leadership style and work motivation all of them had positive influence on employees performance. The most dominant variable that influence the employee performance is the work motivation. While from the result of determination coeffiecient (Adjusted R Square) indicated that leadership style and work motivation affects employee performance 0.597 or 59.7%. While 40.3 or 40.3% influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: *leadership style, work motivation, and employee performance*

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sai Apparel Industries Semarang

Abstrak

Masalah bagian jahit/sewing tidak pernah mencapai target produksi pada tahun 2019. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sai Apparel Industries Semarang. Variabel independen pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 karyawan bagian jahit/sewing PT Sai Apparel Industries Semarang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Sedangkan dari hasil koefisien determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,597 atau 59,7%, sedangkan 40,3 atau 40,3% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Syamsuddinnor (2019: 759) sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi yang dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki keuangan yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi tercanggih namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar. Salah satu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan adalah karyawan. Menurut Fadhil dan Mayowan (2018: 41) karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan perusahaan. Karyawan harus dikelola seoptimal mungkin agar kinerja karyawan meningkat.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Rosita, 2019: 843). Dalam meningkatkan kinerja karyawan setiap perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga salah satu

faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan memberikan dampak positif terhadap semangat kerja karyawan dan memberikan suasana kerja karyawan menjadi lebih harmonis. Menurut Geier (2018: 69), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika seseorang mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Sedangkan menurut Vuong (2019: 541) gaya kepemimpinan adalah cara karyawan diarahkan dan dimotivasi oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Selain dari faktor gaya kepemimpinan, faktor lain adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan semakin bertambah seiring perkembangan jaman sehingga terdapat dorongan bagi karyawan untuk terus bekerja agar dapat memenuhi kebutuhannya. Selanjutnya menurut Razak (2018: 69) motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan seorang karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja memperkuat motivasi mereka untuk mencapai kinerja maksimal. Sedangkan menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (2018: 41) motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang maupun lingkungan sekitarnya dalam melakukan pekerjaan untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan atau organisasi (Oktavianda dan Iqbal, 2018: 183).

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan dua hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan tinggi maka berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, setiap karyawan dituntut

untuk memiliki kinerja yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Dari data yang diperoleh dari PT Sai Apparel Industries Semarang ditemukan penurunan kinerja karyawan pada tahun 2019.

Kinerja karyawan dilihat dari perbandingan target produksi dan realisasi produksi. Data fluktuasi kinerja karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Tingkat Produksi Bagian Jahit/Sewing PT Sai Apparel Industries Semarang

Bulan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Presentase Perbandingan	Persentase Kenaikan/ Penurunan
Januari	280.800	267.054	95,10%	-
Februari	210.000	188.718	89,87%	-5,24
Maret	157.980	140.543	88,96%	-0,90
April	175.908	158.220	89,94%	0,98
Mei	275.786	238.334	86,42%	-3,52
Juni	134.243	123.909	92,30%	5,88
Juli	164.444	147.002	89,39%	-2,91
Agustus	125.784	122.133	97,10%	7,70
September	110.221	96.230	87,31%	-9,79
Oktober	231.171	171.600	74,23%	-13,08
November	91.010	60.224	66,17%	-8,06
Desember	251.666	152.980	60,79%	-5,39

Sumber : HRD PT Sai Apparel Industries Semarang, 2020

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Target produksi yang ditetapkan perusahaan tertinggi terjadi pada bulan Januari sebesar 280.800 pakaian. Dan target produksi terendah terjadi pada bulan November sebesar 91.010 pakaian.
2. Realisasi produksi pada PT Sai Apparel Industries Semarang pada tahun 2019 mengalami fluktuasi dengan tingkat realisasi produksi tertinggi terjadi pada bulan Januari sebesar 267.054 pakaian. Tingkat realisasi produksi terendah terjadi pada bulan November sebesar 60.224 pakaian
3. Prosentase perbandingan target produksi dengan realisasi produksi juga mengalami fluktuasi. Prosentase tertinggi terjadi pada bulan Agustus sebesar 97,10% sedangkan prosentase

terendah terjadi pada bulan Desember sebesar 60,79%.

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa target produksi pada perusahaan masih belum tercapai. Hal ini dapat dilihat dari tabel data tingkat produksi yang menunjukkan bahwa realisasi produksi masih dibawah target produksi. Menurut Saragih (2018 : 212), kinerja karyawan yang rendah tidak dapat memenuhi target produksi yang ditentukan perusahaan. Karyawan yang tidak dapat bekerja memenuhi target akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Perbedaan hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2016: 10) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Victory International Futures Malang. Kemudian penelitian yang

berbeda dilakukan oleh Mogot dkk (2019: 889) telah membuktikan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel motivasi yang dilakukan oleh Fadhil dan Mayowan (2018: 46) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Changgriawan (2017: 1) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production.

Berdasarkan fenomena dan perbedaan riset tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sai Apparel Industries Semarang”.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah – masalah sebagai berikut:

- a. Hasil dari data tingkat produksi bagian jahit/sewing diperoleh informasi bahwa tingkat produksi bagian jahit/sewing cenderung menurun selama satu tahun terakhir dari bulan Januari – Desember 2019.
- b. Tingkat produksi yang menurun menandakan bahwa motivasi kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan rendah.
- c. Motivasi kerja yang rendah dari karyawan berdampak pada kinerja karyawan yang belum optimal.

Batasan Masalah

Ruang lingkup yang luas dalam penelitian ini, membuat peneliti melakukan pembatasan masalah agar pembahasan lebih fokus dan terarah sesuai dengan masalah pokok yang tercantum dalam rumusan masalah. Adapun penelitian ini dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu,

penelitian hanya dilakukan pada karyawan bagian jahit/sewing pada PT Sai Apparel Industries Semarang.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian jahit/sewing pada PT Sai Apparel Industries Semarang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian jahit/sewing pada PT Sai Apparel Industries Semarang?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian jahit/sewing pada PT Sai Apparel Industries Semarang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian jahit/sewing pada PT Sai Apparel Industries Semarang.
- b. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian jahit/sewing pada PT Sai Apparel Industries Semarang.
- c. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian jahit/sewing pada PT Sai Apparel Industries Semarang.

Kegunaan Hasil Penelitian

Beberapa kegunaan atau manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Mahasiswa
Dapat menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan gaya

kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu instansi atau perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Menjadi bahan pertimbangan dan saran mengenai cara mengatasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang.

c. Bagi Politeknik Negeri Semarang.

Sebagai referensi serta tambahan informasi bagi mahasiswa, khususnya jurusan administrasi bisnis program studi administrasi bisnis terapan yang akan menyusun skripsi terkait dengan manajemen sumber daya manusia.

Kinerja Karyawan

Menurut Sumardjo dan Donni (2018: 193) kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasibuan (2015: 2) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya.” Rivai dan Basri (2015: 3) mengatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Indikator Kinerja Karyawan

Bernaddin dan Rusel (2018: 200) menyatakan enam kriteria utama kinerja yang dapat dinilai dari karyawan, yaitu:

a. Kualitas.

Merupakan tingkat dimana proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, atau dengan cara yang paling berkualitas.

b. Kuantitas.

Besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu.

Merupakan tingkat dimana kegiatan diselesaikan, atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain.

d. Efektivitas Biaya.

Merupakan tingkat dimana penggunaan berbagai sumberdaya yang dimiliki organisasi, baik berupa sumberdaya manusia, sumberdaya teknologi, sumberdaya bahan baku, serta peralatan dan perlengkapan digunakan secara optimal untuk menghasilkan kinerja terbaik.

e. Kebutuhan Pengawasan.

Merupakan suatu keadaan dimana seberapa jauh karyawan membutuhkan pengawasan untuk dapat memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.

f. Pengaruh Interpersonal.

Tingkat dimana karyawan menunjukkan perasaan self esteem, goodwill, dan kerjasama diantara sesama rekan kerja maupun dengan karyawan dengan level lebih rendah.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2018: 119) menjelaskan “gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.” Menurut Thoha (2017: 83) “gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat.” Vuong (2019: 541) mengatakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah cara karyawan diarahkan dan dimotivasi oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi.”

Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Suwatno dan Priansa (2016: 83) jenis - jenis gaya kepemimpinan menurut teori path-goal versi House sebagai berikut:

- a. **Kepemimpinan Direktif**
Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pemimpin mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.
- b. **Kepemimpinan Supportif**
Kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.
- c. **Kepemimpinan Partisipatif**
Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
- d. **Kepemimpinan Berorientasi Prestasi**
Kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapakan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

Motivasi Kerja

Menurut Supomo dan Eti (2018: 111) motivasi berasal dari kata Latin “*Movere*” yang berarti “dorongan” atau “menggerakkan”. Menurut Sumardjo dan Donni (2018: 142) menjelaskan “motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.” Menurut Hasibuan (2018: 119) mengatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan

segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

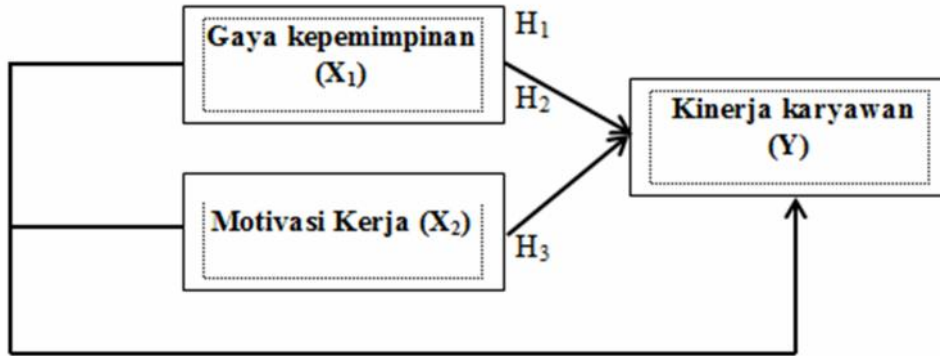
Teori Motivasi

Menurut Sumardjo dan Donni (2018: 145) teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. **Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)**
Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. **Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)**
Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)**
Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. **Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (*Esteem Needs*)**
Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, terutama orang – orang yang ada di sekitarnya.
- e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)**
Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide – ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Kerangka pemikiran teoritis ini akan menjelaskan secara teoritis variabel yang akan diteliti mengenai hubungan antara dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dari ketiga variabel tersebut akan diketahui apakah ada pengaruh dan bagaimana pengaruhnya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sai Apparel Industries Semarang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Sai Apparel Industries Semarang. Data yang diuji merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan bagian jahit atau sewing PT Sai Apparel Industries Semarang. Dalam penelitian ini, diambil sampel menggunakan perhitungan penentuan sampel slovin dengan *error sample* 10% dan didapatkan hasil 95 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis deskriptif, uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik

yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji linearitas, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan, sehingga diperoleh persamaan regresi dengan rumus:

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan uji instrumen, yaitu uji validitas dan normalitas, dihasilkan bahwa semua instrumen penelitian lolos uji validitas dan reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji asumsi klasik yaitu uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas dan uji linearitas dihasilkan bahwa tidak terdapat penyimpangan pada data penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk

mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT Sai Apparel Industries Semarang. Dalam penelitian ini data responden sebanyak 95 orang ditabulasikan ke dalam *Microsoft Excel*

2013 dan diolah dengan menggunakan SPSS 24. Persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan dua variabel independen sebagai berikut:

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

Tabel 2 Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.657	.261		2.512	.014
	TOTALGK	.145	.071	.178	2.042	.044
	TOTALMK	.672	.090	.649	7.444	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan
Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda (Tabel 2), diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,657 + 0,145 X_1 + 0,672 X_2$$

Y = Kinerja Karyawan
X1 = Gaya Kepemimpinan
X2 = Motivasi Kerja

Penjelasan dari persamaan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 0,657
Artinya jika gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) nilainya tidak ada kenaikan (konstan) atau nilainya nol, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 0,657
- Nilai koefisien regresi X1 = 0,145
Artinya gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,145. Nilai koefisien regresi 0,145 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan variabel gaya kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,145.
- Nilai koefisien regresi X2 = 0,672

Artinya gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,672. Nilai koefisien regresi 0,672 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan variabel motivasi kerja (X1) mengalami kenaikan (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,672.

Uji Hipotesis

- Koefisien Determinasi
Berdasarkan dari koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square adalah 0,597 artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59,7% sedangkan 40,3% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Uji F
Berdasarkan hasil dari uji F diperoleh F hitung sebesar 70,765 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena nilai F hitung > F tabel (70,765 > 2,70) dan tingkat signifikansi (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh

terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT Sai Apparel Industries Semarang.

c. Uji t

Tabel 3 Hasil Uji t

Model	B	t	Sig
(Constant)	0,657	2,512	0,014
Gaya Kepemimpinan	0,145	2,042	0,044
Motivasi Kerja	0,672	7,444	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilakukan uji hipotesis dengan hasil sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis :

Ho1: Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang.

Ha1: Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang.

Berdasarkan tabel nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,042 dengan nilai signifikansi 0,044 artinya t hitung > t tabel (2,042 > 1,984) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,044 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis :

Ho2: Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang.

Ha2: Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang.

Berdasarkan tabel nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 7,444 dengan nilai signifikansi 0,000 artinya t hitung

> t tabel (7,444 > 1,984) dan nilai signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang dengan menggunakan SPSS 24, diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Persepsi karyawan mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja termasuk dalam kategori tinggi.
- b. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jika gaya kepemimpinan baik maka kinerja karyawan akan baik, begitu pula sebaliknya.
- c. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jika motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi, begitu pula sebaliknya.
- d. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- e. Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) menunjukkan nilai sebesar 59,7%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja

mempengaruhi variabel dependen atau kinerja karyawan sebesar 59,7%, sedangkan sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang terdapat beberapa hal yang dapat disarankan yaitu sebagai berikut:

- a. Objek penelitian, Gaya Kepemimpinan (X1), merupakan variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang. Adapun saran yang dapat diberikan terkait gaya kepemimpinan yaitu lebih meningkatkan gaya kepemimpinan dengan cara pemimpin harus lebih ramah dan harus lebih menunjukkan kepedulian akan kebutuhan para karyawan. Motivasi kerja (X2) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang. Pada variabel motivasi kerja, indikator yang memiliki indeks terendah adalah kebutuhan harga diri. Adapun saran yang dapat diberikan terkait dengan hal tersebut adalah dengan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi. Dalam hal ini karyawan akan merasa bahwa hasil kerja kerasnya dihargai oleh perusahaan sehingga karyawan pun akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
- b. Penelitian selanjutnya, dalam penelitian ini masih ada keterbatasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Keterbatasan tersebut diantaranya adalah penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen untuk menganalisis pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada implementasinya masih ada faktor – faktor selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar

59,7% yang sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, W. A., Hamid, D., & Nurtjahjono, G. E. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Victory International Futures Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 33(2), 1-10.
- Changriawan, G. S. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Christin, N., & Suprastha, N. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV SM Works. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 759-767.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40-47.
- Oktavianda, A. A., & Iqbal, M. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2), 179-187.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. 2019. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. 2018. Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar.

- International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67-71.
- Sumardjo, Mahendro dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep – Konsep Kunci*. Bandung:Alfabeta.
- Supomo, R dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Prenadamedia Group.
- Vuong, K. T., Rajagopal, S., Singh, H., & Rajagopal, P. 2019. The Effect of Leadership Styles and The Mediating Role of The Quality of Work Life on Employee Job Performance in Vietnamese Enterprises in Ho Chi Minh City. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(4), 535-552.