
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDONESIA KYOUEI SAIKYU

Oleh
Febriyan Mulianny
Universitas Sehati Indonesia
Email: febriyan@usindo.ac.id

Article History:

Received: 19-05-2024

Revised: 26-05-2024

Accepted: 22-06-2024

Keywords:

Gaya Kepemimpinan,
Motivasi Kerja,
Kinerja Karyawan,
PT Indonesia KYOUEI
SAIKYU

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Indonesia Kyouei Saikyu. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu : Penelitian Kepustakaan (Library Research) dan Penelitian Lapangan (Field Research). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Indonesia Kyouei Saikyu KIIC Karawang. Hasil uji hipotesis menyatakan gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan Motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan dimensi-dimensinya seperti komunikasi, mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi dalam menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pelaksanaan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama akan lebih meningkatkan Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Motivasi penting dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi, adapun motivasi yang dimaksud adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (Seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman

masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal organisasi. selain itu motivasi diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Memang tidak mudah untuk mengaplikasikan hal ini perlu didukung oleh kesungguhan organisasi dalam mencapai proses ini dukungan organisasi yang dimaksud adalah dukungan dari pemimpin organisasi yang bersangkutan. Hal ini dikarenakan kesuksesan sebuah organisasi dalam mencapai semua rencananya bergantung pada pemimpin yang mengarahkan bawahannya pada tujuan organisasi yang di pimpinnya serta tanggapan dan keinginan bawahan untuk mencapai tujuan organisasinya, apabila organisasi mampu mensinergikan kedua faktor ini maka tidak ada keniscayaan apabila organisasi akan mampu mencapai kinerja yang paling diharapkan.

Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat, yang bertujuan menyelaraskan persepsi di antara orang akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya, menurut Didiks. 2008.dalam jurnal Moh. Kurniawan 2018. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kesuksesan pemimpin ialah dengan mempelajari gayanya, karena gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Siagian 2006 dalam jurnal ilmiah manajemen 2018 bahwa kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Usaha pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari bagaimana seorang pemimpin menumbuhkan kinerja pegawainya. Terbentuknya kinerja yang baik akan menimbulkan umpan balik (*feedback*) kepada bawahan itu sendiri/pegawai, yaitu akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dan juga umpan balik (*feed back*) pada atasan/pimpinan yaitu akan selalu memperbaiki kepemimpinannya dan mampu untuk mendorong/memotivasi bawahan dan secara otomatis *performance* akan tinggi sehingga kepuasan kerja akan tercapai, pada akhirnya kinerja akan meningkat, menurut Stoner, 1996 dalam jurnal ilmiah bisnis manajemen dan Usaha pencapaian tujuan organisasi ini tidak terlepas dari kinerja karyawannya, hal ini sangat penting karena karyawan adalah pemikir, perencana sekaligus pelaksana.

Pada dasarnya dalam hal meningkatkan Sumber Daya Manusia yang baik tidak hanya dilihat dalam satu aspek saja sebagai bahan pertimbangan dalam melaksanakan roda organisasi. Tentunya perilaku dan karakter seseorang sebagai pembawaan lahir akan sangat mempengaruhi pada proses peningkatan kualitas Sumber daya manusia yaitu kepribadian, perilaku dan keahlian yang dimiliki individu masing-masing. Dalam sebuah organisasi tentunya akan ada golongan dan tingkatan sesuai dengan posisi dan tempat dalam menjalankan peran dan fungsi masing-masing. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu Perusahaan. Untuk mencapai tujuan dari Perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan, dan mampu menjalankan

tugas-tugas yang telah ditentukan dalam susunan organisasi. Setiap Perusahaan ataupun unit Kegiatan usaha akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja dan mencapai tujuan dari perusahaan. Agar dapat mencapai tujuan tersebut diperlukan karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, bertanggung jawab, dan dapat dipercaya.

Kinerja karyawan sendiri dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, faktor internal dan eksternal dari perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor faktor ini yang nantinya akan mempengaruhi dari kinerja karyawan tersebut Wirawan, 2009 dalam jurnal henirohaeni 2016. Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu Tahir, 2014.

Penelitian yang dilakukan oleh Patras 2017, menunjukkan terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan, keadilan organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerjanya. Motivasi merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan Mangkunegara, 2001 dikutip dalam jurnal Henirohaeni 2018. Ketika seorang pemimpin memberikan motivasi terus menerus terhadap bawahannya maka kinerja dari seorang karyawan itu semakin baik. Robbins (2003:208) memberikan pengertian motivasi sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha untuk mencapai tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh Alif (2015), menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Menurut Budi Setiyawan dan Waridin 2006 kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Dalam menentukan kinerja yang baik yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan kunci utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan baik bisnis maupun non bisnis, baik secara nasional maupun internasional.

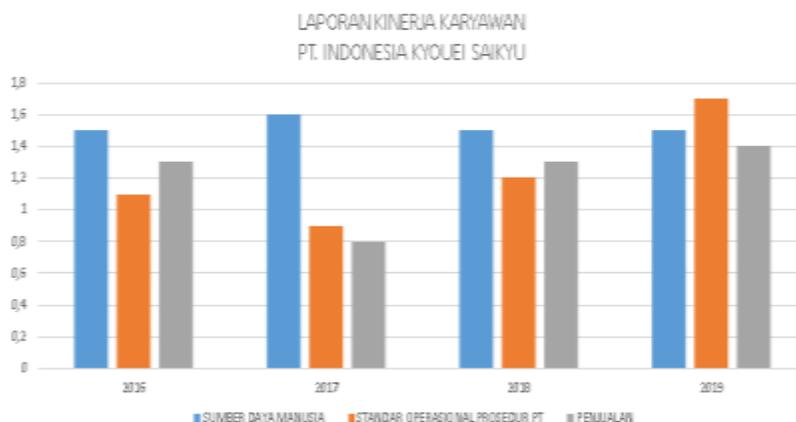
Upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya termasuk gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap individu sikap itu dapat mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Dalam membicarakan kinerja individu banyak faktor yang mempengaruhi. Hal ini karena terdapat fenomena individual dimana setiap individu pada dasarnya bersifat unik dan faktor penentu kinerja sangat beragam. Walaupun demikian ada dua faktor utama sebagai variabel paling penting dalam menerangkan kinerja seseorang yakni motivasi dan pemimpin. Kinerja tidaklah mungkin mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan di dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama: (a) keinginan atau motivasi dari karyawan untuk bekerja yang kemudian akan menghasilkan usaha-usaha pegawai tersebut, (b) kemampuan dari pegawai untuk bekerja. Hal tersebut dapat

dirumuskan dalam bentuk persamaan yaitu $P=f(m \times a)$. Maksud dari persamaan ini adalah P = performance (kinerja), M = motivation (motivasi), dan a = ability (kemampuan). Banyak teori yang membahas tentang faktor-faktor motivasi, seperti *hierarchy of needs* yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow, teori dua faktor *Frederick Herzberg*, teori ERG *Clayton Alderfer*, teori kebutuhan *David McClelland*, dan teori harapan dari *Vroom*, dimana semuanya menjelaskan bahwa faktor - faktor tersebut dapat mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PT. Indonesia Kyoei Saikyu merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif, yaitu pembuatan salah satu *spareparts* untuk mobil. Perusahaan tersebut didirikan pada bulan Juli tahun 2011 dan berlokasi di Karawang International Industry City (KIIC) Karawang. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara *efektif* dan *efisien*. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja karyawan PT. Indonesia Kyoei Saikyu juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain Suranta, 2002.

Pada pelaksanaan pada PT. Indonesia Kyoei Saikyu dapat dilihat dari laporan Produksi Perusahaan Pada lima tahun terakhir. Antara bongkar pasang posisi direksi dan berpengaruh pada hasil penjualan dapat dilihat pada Grafik dibawah ini; .



Sumber : Laporan Kinerja PT. Indonesia Kyoei Saikyu

Pada penyajian laporan yang disajikan pertahun PT. Indonesia Kyouei Saikyu ada beberapa bidang yang berperan antara sumber daya manusia dan standar operasional yang diterapkan pada PT. Indonesia Kyouei Saikyu yang saling keterkaitan dan mempengaruhi dari segi sumber daya manusia terdapat sebuah pemimpin atau bagaimana cara menerapkan kepemimpinannya bisa di sebutkan gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin dalam melaksanakan operasional perusahaan, menurut Suranta 2002 dan Tampubolon 2007 telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal sumber daya manusia selain gaya kepemimpinan bisa aspek tidak kalah pentingnya adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya Hakim, 2006. Senada dengan Robbins 2006 yang mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono.2005, Hakim 2006. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.. Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Kyouei Saikyu.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut untuk mengetahui :

1. Pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Indonesia Kyouei Saikyu?
2. Pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja Karyawan (X2) Kinerja Karyawan (Y) di PT. Indonesia Kyouei Saikyu?
3. Pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Indonesia Kyouei Saikyu?

LANDASAN TEORI

Teori Kontingensi (Contingency Theory)

Teori Kontingensi adalah teori kesesuaian pemimpin yang berarti menyesuaikan pemimpin dengan kondisi yang tepat. Teori yang dikemukakan oleh Fiedler's Ini menyatakan bahwa kinerja pemimpin ditentukan dari pemahamannya terhadap situasi dimana mereka memimpin. Secara sederhana teori kontingensi menekankan terhadap gaya kepemimpinan dan pemahaman situasi yang tepat oleh pemimpin.

Gaya kepemimpinan digambarkan sebagai motivasi kerja atau motivasi hubungan. Motivasi kerja lebih ditekankan kepada pencapaian tujuan sedangkan ditekankan pada pengembangan, hubungan motivasi kerja lebih ditekankan pada pembangunan, hubungan dekat secara personal. Kemudian gaya kepemimpinan itu di sesuaikan situasi. Teori kontingensi mengemukakan bahwa situasi dapat di kategorikan dengan tiga faktor, hubungan pemimpin bawahan, struktur kinerja, dan kekuatan posisi. Hubungan pimpinan bawahan merujuk kepada atmosfer kelompok dan kepercayaan diri, kesetiaan dan interaksi mereka.

Struktur kinerja lebih ditekankan kepada optimalisasi kinerja (Dr.H. Purwadi, MPd, 2020).

Teori Fiedler's (Fiedler's Theory)

Teori atau model kontingensi (Fiedler,1967) sering di sebut teori situasional karena teori ini mengemukakan kepemimpinan yang tergantung pada situasi.

Model atau teori kontingensi Fiedler melihat bahwa kelompok efektif tergantung pada kecocokan antara gaya pemimpin yang berinteraksi dengan subordinatnya sehingga situasi menjadi pengendali dan berpengaruh terhadap pemimpin.Kepemimpinan tidak akan terjadi dalam satu kevakuman sosial atau lingkungan.Para pemimpin mencoba melakukan pengaruhnya kepada anggota kelompok dalam kaitannya dalam situasi-situasi yang spesifik.

Teori Path Goal (Path Goal Theory)

Path-Goal Theory atau model arah tujuan di tulis oleh House (1971) menjelaskan kepemimpinan sebagai keefektifan pemimpin yang tergantung dari bagaimana pemimpin memberi pengarahan,motivasi,dan bantuan untuk pencapaian tujuan para pengikutnya.Bawahan sering berharap para pemimpin membantu mengarahkan mereka dalam mencapai tujuan .Dengan kata lain bawahan berharap para pemimpin mereka membantu mereka dalam mencapai tujuan bernilai mereka

Teory Vroom dan Yetton(Vroom and Yetton Theory)

Leader-Participation Model ditulis oleh Vroom dan Yetton(197h). Model ini melihat teori kepemimpinan yang menyediakan seperangkat praturan untuk menetapkan bentuk dan jumlah peserta pengambil keputusan dalam berbagai keadaan.Teori Yetton dan Vroom mengemukakan bahwa kepuasan dan prestasi di sebabkan oleh prilaku bawahan yang pada gilirannya di pengaruhi oleh priaku atasan,karakteristik bawahan dan faktor lingkungan.Salah satu tugas utama dari seorang pemimpin adalah membuat keputusan.Karena keputusan yang dilakukan para pemimpin sering kali sangat berdampak kepada para bawahan mereka,maka jelas bahwa komponen utama dari efektifitas pemimpin adalah kemampuan mengambil keputusan yang sangat menentukan keberhasilan yang bersangkutan melaksanakan tugas-tugas pentingnya

Motivasi Kerja

Secara harafiah, istilah motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti bergerak yang menunjukkan suatu proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif, sehingga untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif (Luthans, 2005)

Merihat (dalam Marliani, 2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Selain itu Robbins & Judge (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan.

Hieraki Kebutuhan Maslow

Maslow (Luthans, 2005) berpendapat bahwa kebutuhan motivasi seseorang dapat disusun dengan cara hieraki, yaitu jika satu tingkat dipenuhi, maka kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya diaktifkan untuk memotivasi seseorang. Maslow mengidentifikasi lima tingkat dalam hieraki kebutuhan, karena Maslow tidak bermaksud hieraki kebutuhannya

dapat diterapkan dalam motivasi kerja, maka Douglas McGregor dalam bukunya *The Human Side of Enterprise*, sehingga teori hierarki kebutuhan Maslow dapat diterapkan dalam model kepuasan motivasi kerja, hierarki kebutuhan dapat dilihat pada gambar berikut ini :



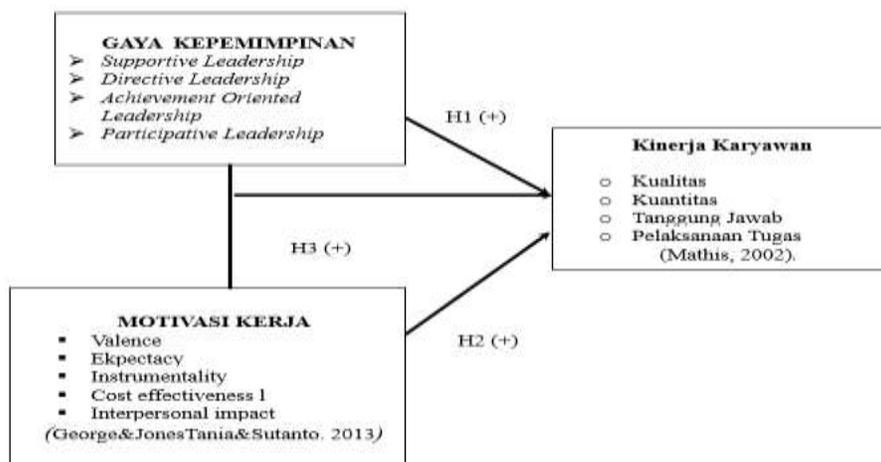
Gambar 1. Hierarki Kebutuhan Maslow Sumber : Luthans (2005)

Kinerja

Pengertian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2007:105) adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) sedangkan Menurut Mathis (2002 : 78) Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja

H3 : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja bersama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini Merupakan seluruh Karyawan yang bekerja di PT. Indonesia Kyoei Saikyu – Kabupaten Karawang sebanyak 120 (Seratus Dua Puluh) orang.

Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* merupakan sistem pengambilan sampel yang ditetapkan berdasarkan kriteria tertentu. Dengan Komposisi pegawai sebagai Berikut dalam Tabel.3.2.2

Tabel 1. Daftar Karyawan Menurut Kualifikasi dan Penempatan Kerja

Jenis Kelamin	Status		Bagian		
	Tetap	Tidak Tetap	Operator	Staf	Direksi
Laki - laki	9	5	18	6	0
Perempuan	17	79	89	7	0
Jumlah	36	84	107	13	0

Sumber : PT. Indonesia Kyoei Saikyu, Juli 2019.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Kajian pustaka adalah penelitian yang dilakukan dengan membaca buku atau literature atau karya ilmiah lainnya yang mempunyai hubungan dengan penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan digunakan untuk mendapatkan data primer dari objek penelitian. Metode penelitian lapangan langsung yang digunakan untuk memperoleh data pokok sebagai berikut :

- a. Wawancara/*interview* dengan pihak-pihak terkait terutama responden terpilih dengan masalah yang diteliti.
- b. Menyebarkan kuesioner atau angket kepada responden.

Pengujian Instrument Penelitian

Uji Validitas

Factor Loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukur. *Factor Loading* lebih besar dari $\pm 0,30$ dianggap memenuhi level minimal, sangat disarankan besarnya *factor loading* adalah $\pm 0,40$. Jika *factor loading* suatu item pernyataan mencapai \pm

0,50 atau lebih besar maka item tersebut sangat penting dalam mengintrepresentasikan konstruk yang diukur. Berdasarkan pedoman tersebut, peneliti menetapkan *factor loading* yang digunakan ialah $\pm 0,50$.

Uji Reliabilitas

Uji selanjutnya yang dilakukan adalah *uji reliabilitas*. *Uji reliabilitas* ini untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan. *Uji reliabilitas* ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach' Alpha*. Menurut Sugiyono (2009:86) uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji *reliabilitas* dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Instrumen dikatakan *reliabel* jika nilai *Cronbach Alpha* hitung lebih besar dari *Cronbach Alpha if Item Deleted* maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk mengetahui disrtibusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan melalu uji *Normal Probality Plot* (P-P Plot) dan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Teknik Analisis Data

Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, range, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi). (Ghozali, 2009:19).

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang menggambarkan secara rinci, dengan interpretasi terhadap data yang diperoleh melalui pendekatan teoritis. Dalam hal ini adalah untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan melalui pendekatan teori, kemudian dideskripsikan atau dijelaskan. Dimana data yang diperoleh dari efektifitas penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan semua data dari semua variabel dalam bentuk distribusi frekuensi dan kemudian mentabulasikan hasilnya dalam bentuk tabel yang kemudian diinterpretasikan terhadap data pada tabel tersebut.

Uji Hipotesis

Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y	: Kinerja Karyawan	X2	: Motivasi Kerja
A	: Intercept (konstanta)	e	: Nilai Residu
b ₁	: Koefisien regresi untuk X ₁		

b_2 : Koefisien regresi untuk X_2

X_1 : Gaya Kepemimpinan

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Y : Kinerja Karyawan

A : Intercept (konstanta)

b_1 : Koefisien regresi untuk X_1

X_1 : Gaya Kepemimpinan

$$Y = a + b_2X_2 + e$$

Y : Kinerja Karyawan

A : Intercept (konstanta)

b_2 : Koefisien regresi untuk X_2

X_2 : Motivasi Kerja

Uji Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel model dan tertulis *R square*. Namun untuk regresi linier berganda sebaliknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *adjusted R square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Dalam kenyataan nilai *adjusted R square* dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted R square* (R^2) negatif, maka nilai *adjusted R square* (R^2) dianggap nol, (Ghazali : 2011).

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2011:218), tujuan Uji t adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang akan diuji adalah uji parameter koefisien regresi (b_1) sama dengan nol atau $H_0 = b_1 = 0$, artinya suatu variabel independen bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2011:219), Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama Terhadap variabel dependen. Pengujian keberartian koefisien regresi secara *Loading* adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukur. *Factor Loading* lebih besar dari $\pm 0,30$ dianggap memenuhi level minimal, sangat disarankan besarnya *factor loading* adalah $\pm 0,40$. Jika *factor loading* suatu item pernyataan mencapai $\pm 0,50$ atau lebih besar maka item tersebut sangat

penting dalam mengintrepresentasikan konstruk yang diukur. Berdasarkan pedoman tersebut, peneliti menetapkan *factor loading* yang digunakan ialah $\pm 0,50$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian menggunakan teknik statistik deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum populasi dan sampel yang menjadi objek penelitian ini. Gambaran Populasi dan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Populasi dan Sampel

Jenis Kelamin	Bagian		
	Operator	Staf	Direksi
Laki - laki	18	6	0
Perempuan	89	7	0
Jumlah	107	13	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2020)

Analisis Data

Uji Validitas

Pernyataan-pernyataan yang terkandung dalam kuesioner untuk setiap variabel Gaya kepemimpinan (X_1), Motivasi Karyawan (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y), disusun sedemikian rupa sehingga dapat memberikan masukan berupa data-data bagi penulis. Butir-butir pernyataan disusun dan diukur dalam Skala *Likert* dimana pernyataan-pernyataan tersebut ditampilkan dalam bentuk angka yang mempunyai bobot nilai 1 sampai dengan 5.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel X_1

Nomor Kuesioner	r hitung	r tabel	Validitas
1	0,716	0,24	VALID
2	0,779	0,24	VALID
3	0,578	0,24	VALID
4	0,711	0,24	VALID
5	0,780	0,24	VALID
6	0,783	0,24	VALID
7	0,773	0,24	VALID
8	0,521	0,24	VALID
9	0,754	0,24	VALID
10	0,672	0,24	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2020)

Variabel Motivasi Karyawan (X_2) berjumlah 10 buah pernyataan. Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa 10 butir pernyataan untuk variabel Motivasi Karyawan (X_2) dinyatakan valid karena berdasarkan hasil perhitungan SPSS memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (nilai r hitung untuk X_2 pada tabel 4.3 $>$ 0,24). Tidak ada pernyataan yang drop/tidak valid karena semuanya memiliki nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Setelah semua butir pernyataan dinyatakan valid maka uji selanjutnya adalah

menguji reliabilitas kuesioner tersebut. Pengujian reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya konsistensi terhadap instrumen. Cara mengukur reliabilitas yang paling umum adalah dengan menggunakan Koefisien *Alpha* atau *Alpha Cronbach's*, jika nilai *Alpha Cronbach's* lebih besar dari r tabel, maka instrumen tersebut adalah reliabel dan sebaliknya jika nilai *Alpha Cronbach's* lebih kecil dari r tabel maka instrumen tersebut adalah tidak reliabel. Dengan kata lain dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika *Alpha Cronbach's* positif atau lebih besar dari batas minimal (0,24) maka reliabel
- 2) Jika *Alpha Cronbach's* negatif atau lebih kecil batas minimal (0,24) maka tidak reliabel.

Tabel 4 Uji Realibilitas

VARIABEL	BATAS MINIMUM	ALPHA CRONBACH'S	REALIBILITAS
Gaya kepemimpinan	0.24	0.921	RELIABEL
Motivasi Karyawan	0.24	0.946	RELIABEL
Kinerja	0.24	0.935	RELIABEL

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dengan Uji Statistik *Alpha Cronbach's* yang tertuang pada tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa untuk variabel X_1 mempunyai nilai koefisien *Alpha* atau *Alpha Cronbach's* sebesar 0,921 dan $0,921 > 0,24$ yang berarti nilai 0,921 lebih besar dari nilai 0,24 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan adalah reliabel.

Untuk variabel X_2 mempunyai nilai koefisien *Alpha* atau *Alpha Cronbach's* sebesar 0,946 dan $0,946 > 0,24$ yang berarti nilai 0,946 lebih besar dari nilai 0,24 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan adalah reliabel.

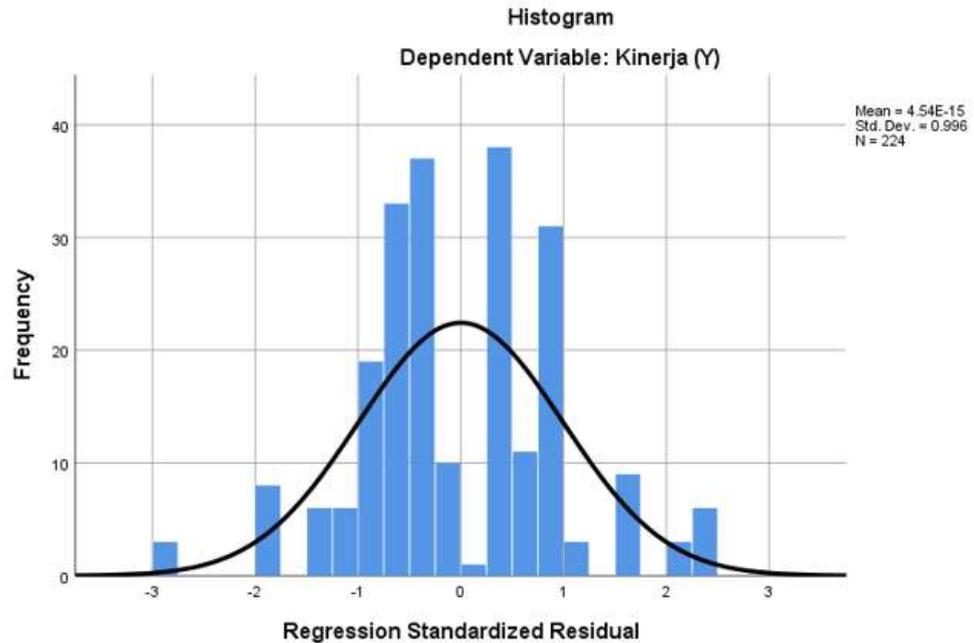
Begitu juga dengan variabel Y mempunyai nilai koefisien *Alpha* atau *Alpha Cronbach's* sebesar 0,935 dan $0,935 > 0,24$ yang berarti nilai 0,935 lebih besar dari nilai 0,24 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal atau tidak. Uji normalitas diuji pada variabel Gaya kepemimpinan, Motivasi Karyawan dan Kinerja Karyawan. Secara penampakan visual residual berdistribusi normal, karena disribusi residual mendekati distribusi normal teoritis (bentuk lonceng).

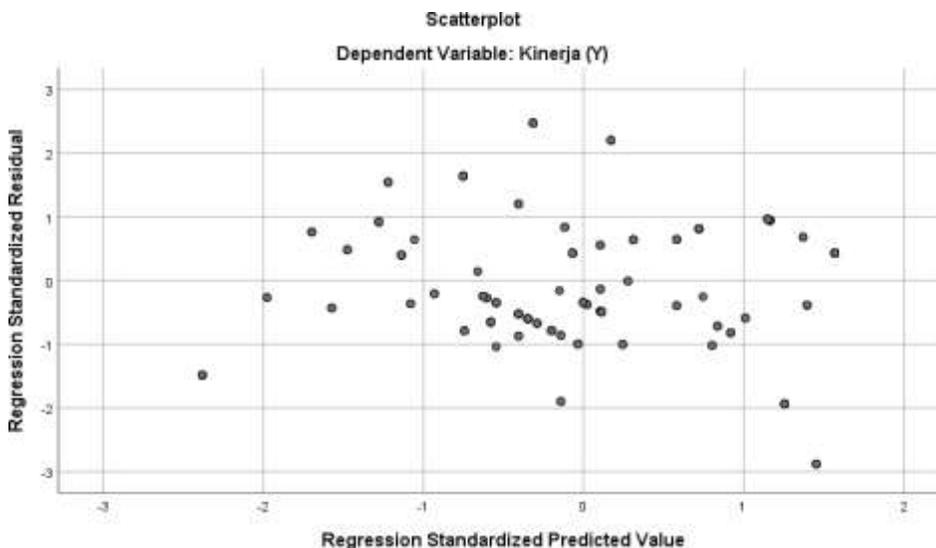
Tabel 5. Uji Normalitas



Berdasarkan histogram pada table 4.6 di atas, distribusi residual mendekati distribusi normal teoritis (bentuk lonceng) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai terikat dengan residualnya.



Gambar 1. Scatterplot

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2020)

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik *scatterplot* antara nilai terikat dan nilai residualnya, dimana sumbu Y adalah

yang telah diprediksi dan X adalah residual. Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Gujarat, 2002:69). Berdasarkan diagram *scatterplot* pada gambar 4.7 di atas, terlihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu (berpencar tidak teratur). Hal ini berarti model penelitian terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2005:91), tujuan dari uji multikolinearitas untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat *tolerance value* atau dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Gejala multikolinearitas terjadi bila nilai *tolerance* kurang dari 0.1 atau VIF lebih dari 10.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandarized		Standardized			Collinearity Statistics	
		Coefficients		Coefficients		Sig	Tolerance	VIF
		B	Std.Error	Beta	t			
1	(Constant)	1.26	.170		7.400	.000		
	Gaya kepemimpinan (X1)	.211	.055	.231	3.826	.000	.474	2.110
	Motivasi (X2)	.512	.051	.602	9.961	.000	.474	2.110

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2020)

Berdasarkan nilai VIF yang berada di bawah 10, dan nilai *tolerance* > 0.1, disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel *independent* dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada table 4.8 diatas.

Uji Hipotesis

Pada penelitian ini digunakan uji t, analisa korelasi, analisa determinasi dan uji F untuk menguji hipotesis yang telah disebutkan pada bab sebelumnya.

Pengaruh *Gaya kepemimpinan (X₁)* dan *Motivasi (X₂)* terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan kerangka berpikir dan hipotesis yang sudah ditentukan pada bab sebelumnya, maka proses pengujian pada hipotesis 1 (H1), hipotesis 2 (H2) dan hipotesis 3 (H3) akan diuji dengan menggunakan uji t, uji F, analisa korelasi dan determinasi. Langkah pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1) Uji t

Pada uji t ini jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi hitung lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa pada hipotesis tersebut terdapat pengaruh variabel independen yang signifikan terhadap variabel dependen. Nilai t hitung diperoleh dari hasil pengolahan data kuesioner dengan menggunakan Program SPSS yang dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji t

Model		Unstandarized		Standardized		Collinearity Statistics		
		B	Std.Error	Beta	t	Sig	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.26	.170		7.400	.000		
	Gaya kepemimpinan (X1)	.211	.055	.231	3.826	.000	.474	2.110
	Motivasi (X2)	.512	.051	.602	9.961	.000	.474	2.110

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2020)

Dari data yang terdapat pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh variabel Gaya kepemimpinan terhadap variable Kinerja sebesar 3,826 artinya adanya dimensi dan indikator-indikator pada variable Gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan dan mempengaruhi nilai pada dimensi yang ada di variable Kinerja. Nilai t_{tabel} adalah 1,66, sehingga didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada variable Gaya kepemimpinan dan Motivasi. Nilai signifikansi pada variabel Gaya kepemimpinan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data tersebut maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Sedangkan untuk variable Motivasi dapat dilihat adanya pengaruh variabel Motivasi terhadap variable Kinerja sebesar 9.961 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $9.961 > 1,66$. Demikian pula dengan nilai signifikansi pada variabel Motivasi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data tersebut maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang mana hal ini berarti berdasarkan uji t tersebut maka variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Untuk lebih jelas tentang hasil uji t maka dapat dilihat ringkasan hasil uji t di tabel 4.10

Catatan:

- H_0 : variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- H_1 : variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

2) Analisa Korelasi

Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan arah korelasi yang terjadi maka dilakukan analisa korelasi. Dalam analisa korelasi ini yang dilakukan adalah menghitung besarnya koefisien korelasi (R) dengan menggunakan program SPSS.

Kuat lemahnya hubungan dua variabel ditunjukkan oleh nilai *Pearson Correlation* (R) dimana nilai secara umum dibagi menjadi sebagai berikut:

- 0.00 – 0.24 → korelasi sangat lemah
- 0.25 – 0.49 → korelasi moderat
- 0.50 – 0.74 → korelasi kuat
- 0.75 – 1.00 → korelasi sangat kuat

Berdasarkan pengolahan data tersebut diperoleh nilai Koefisien Korelasi variabel Gaya kepemimpinan (X_1), variabel Motivasi (X_2) dan variabel Kinerja (Y), sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 9. Nilai R dan R square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.614	.28938

a. Predictor : (Constant), Motivasi Karyawan (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_1)

b. Dependent Variable : Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2020)

Dari hasil output data program SPSS koefisien korelasi variable Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja secara simultan (R) sebesar 0,786. Nilai 0,786 terletak pada range $>0,75$ sampai 1,00 sehingga korelasinya adalah korelasi sangat kuat atau dengan kata lain korelasi antara variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja adalah sangat kuat.

Analisa Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen atau seberapa besar varian yang dapat ditentukan oleh variabel independen terhadap variabel dependen maka dilakukan analisis determinasi. Dalam analisis determinasi ini yang dilakukan adalah menghitung besarnya koefisien determinasi dan menganalisanya.

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R Square) antara variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y). Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh angka R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,618 artinya besar hubungan Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja adalah 61,8 %. Dengan demikian 61,8 % merupakan besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi, sedangkan 38,2 % ditentukan oleh faktor lain diluar kedua variable tersebut.

Maka dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut adalah besar pengaruh yang diberikan oleh dimensi-dimensi pada variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja. Oleh karena pengaruhnya kuat, yakni 61,8 %, maka manajemen PT. Indonesia Kyoei Saikyu KIIC Karawang perlu meningkatkan gaya kepemimpinan dan Motivasi Karyawan baik secara internal maupun eksternal. Bahkan manajemen harus melakukan identifikasi terhadap variabel lain diluar kedua variabel independen tersebut diatas untuk dilakukan penelitian lagi sehingga kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan lagi secara optimal, khususnya kontribusi yang berasal dari gaya kepemimpinan dan Motivasi.

Uji F

Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja secara simultan signifikan atau tidak, maka dilakukan uji F. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.893	2	14.946	178.481	.000 ^b
	Residual	18.507	221	.084		
	Total	48.400	223			

- a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
 b. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Gaya kepemimpinan (X₁)
 Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2020)

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000. Jika probabilitasnya (nilai sig) > 0.05 atau F hitung < F tabel maka H₀ tidak ditolak. Keputusan yang diambil berdasarkan data diatas adalah H₀ ditolak dan H₁ diterima, Jika probabilitasnya (nilai sig) < 0.05 atau F hitung > F tabel maka H₀ ditolak. Pada tabel 4.11 diatas nilai sig = 0.000 < 0.05, sehingga H₀ ditolak. Pernyataan ini mengandung makna bahwa *Gaya kepemimpinan* (X₁) dan *Motivasi* (X₂) berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja* (Y) secara Bersama-sama (simultan). Maka dapat diuraikan bahwa Gaya kepemimpinan dan Motivasi pada PT. Indonesia Kyouei Saikyuu KIIC Karawang berpengaruh kepada kinerja karyawan. Dengan demikian kedua faktor tersebut memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Ketidakadaan salah satu faktor tersebut akan dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan.

Catatan:

- H₀: variabel-variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- H₁: variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Kyouei Saikyuu KIIC Karawang. Peningkatan pelaksanaan gaya kepemimpinan akan meningkatkan motivasi karyawan. Hal ini berarti orientasi yang diberikan kepada karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Kyouei Saikyuu KIIC Karawang. Peningkatan gaya kepemimpinan meningkatkan motivasi karyawan. Hal ini berarti gaya kepemimpinan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Indonesia Kyouei Saikyuu KIIC Karawang. Hasil uji hipotesis menyatakan gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan Motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan dimensi-dimensinya seperti komunikasi, mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi dalam menunjukkan motivasi kerja yang

rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pelaksanaan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama akan lebih meningkatkan Kinerja karyawan.

Implikasi Manajerial

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi mengenai pentingnya Pelaksanaan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama akan lebih meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Indonesia Kyoei Saikyu KIIC Karawang. Perusahaan diharapkan menerapkan Gaya Kepemimpinan yang dapat memotivasi terhadap seluruh karyawan secara tepat. Agar karyawan selalu bekerja sesuai dengan standart dan sesuai dengan instruksi kerja yang ada di PT. Indonesia Kyoei Saikyu.

2. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat ditindaklanjuti dengan penelitian-penelitian terhadap seluruh karyawan lain yang ada dalam perusahaan, seperti *operator*, *staff* dan lainnya sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih lengkap dan lebih obyektif mengenai Gaya Kepemimpinan yang dapat memotivasi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

3. Bagi Akademisi

Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkaya pengetahuan serta melengkapi literatur mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan yang dapat memotivasi terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Terdapat beberapa saran bagi Manajemen PT. Indonesia Kyoei Saikyu KIIC Karawang, sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan penting dilakukan secara tepat di PT. Indonesia Kyoei Saikyu KIIC Karawang agar karyawan baru bergabung dapat memahami dengan jelas budaya perusahaan dan tugas-tugasnya dengan baik ataupun yang baru menjalankan tugasnya di unit baru seperti dalam proses mutasi, rotasi ataupun perubahan struktur organisasi dapat memahami dengan jelas tugas-tugasnya di unit baru sehingga dapat menyesuaikan diri dengan cepat sesuai dengan harapan dari perusahaan.
2. Memotivasi karyawan penting untuk terus dilaksanakan dengan cara yang kondusif terhadap masalah motivasi kuantitas dan kualitas.
3. Gaya Kepemimpinan dan Memotivasi karyawan perlu dilakukan secara bersama-sama dan berkesinambungan agar lebih dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Kyoei Saikyu KIIC Karawang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Parwadhi (2019) Mamapomon Sumber Daya Mamant Panca Rewdani Inhatri 40 Banlung: Mujahed Press
- [2] Bangun, Wilson. (2012). Maugiemen Samskarte Erlangga
- [3] Cushway, B and Lodge, D. (1995) (gunctional Beer and Desig Jakarta: Alex Media Kompetindo
- [4] Ghozali, Imam. (2011). Aplikani Amol Maltivate Program IBM SPSS 19. Edisi 5. Universitas Diponegoro Semarang
- [5] Gujarati, Damodar (2003). Emometri Dasar Sourn Samar Zan Jakarta Erlangga
- [6] Handoko, T. Hans. (2001). Аботajreen Personalu dan Sumber Daya Mam Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- [7] Indrawati, Ayu Desi (2013) Penguruk Kepuan Kerja terhadap Kamerja Karyawan kan Кершения Ревидения paloch Sakit Swasta di Kota Denpasar. Jurnal Manajemen Universitas idayana, Vol. 2. pp. 541-351
- [8] Istijanto. (2005). Riset Sumber Daya Mami Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- [9] Koontz, Harold. (1990). Manajemen. Edis 8. Jakarta: Erlangga
- [10] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005) Sumber Dayu Mamena Pernahau. Handung Remaja Rosdakarya.
- [11] Manullang. M. (2000). Manajemen Personalia, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [12] Mathis dan Jackson, (2002). Manajemen Sumber Daya Mamania. Edisi 1.Yogyakarta: Salemba Empat.
- [13] Denny Triasmoko, Moch. Djudi Muiczam, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penelitian pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 12 No. 1 Juli 2014.
- [14] Putu Anggita Laksmi Pratiwi, Victor P. K. Lengkong, Christoffel Mardy O. Mintardjo (2017). Pengaruh Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN Persero Wilayah suluttenggo Area Manado). Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1193 -1204.
- [15] Nur Rahimah Andayani, Priskie Makin, (2016) Fu da Man Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PCT International Souh pads Karyn PT PVI Elkarnikhmernational Jamal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bienis Vol. 4, No. 1, July 2016 41-46 p-ISSN 2337-7887
- [16] Risky Faldi Rompas, Irvan Trang (2018) SmaPunnari dan Motryani Dalam Peningkatan Kinerja Pepe BPBD Printe EMBA Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1848-1857.
- [17] Urwatin Khasanah, Fauzan Muttaqien, Noer Aisyah Berlian (2019) Pengur Pelankan Kerja skat Motini Kerja Ferhenky Kimerja Karyam KUD Tin Makaner of Kecamatan Semchuro Kabupaten Lamjung Jurnal Progress Conference Volume 2 July 2019, Hal. 452 <http://proceedings.stiewidywalansangas.iskindex.php>
- [18] Khoirunnisa Kusumaningrum Mustofa (2018) Penguruh Peanut das Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Shadi Kaser Pada Karyawan di Rumah Sakit Condong Care Yogyakarta. Tesis, Universitas Islam Indonesia, Jakarta
- [19] Made Galuh Ginanti (2017) Analisis Pengarah Kompetensi Pelatihan dan Kompensasi

Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tinjauan Danuruk Fire and Emergency Services di Wilayah Kerja Tambang PT Vale Ind. The. Tesis Program Magister Manajemen, Universitas Hasamaklin, Makasar

- [20] Mocheriono (2010). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Cialia Indonesia
- [21] Morissan (2014). Menade Penelitian Sarvet. Edisi 2. Jakarta Kencana Prenadamedia Group
- [22] Nawawi, Hadari. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Hanis Yong Kompeting. Edisi 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [23] Noermijati. (2008). Aktualisasi Teori Herzberg, Suatu Kajian Terhadap Kepuasan Kerja Manager Operasional. Teknologi & Manajemen Informatika, Vol 6, pp: 91-109.
- [24] Ridwan. (2006). Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Bandung: Alfabeta.
- [25] Ruky, Ahmad S. (2002). Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [26] Sadili, Samsudin. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia
- [27] Santoso, Singgih (2002). Mengolah Data Statistik Secara Profesional. Jakarta: Elex Media Komputindo
- [28] Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Prochokarvinas Kerpa Bandung CV Mandar Maju
- [29] Siagian, Sondang P. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- [30] Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Yogyakarta STIE YKPN.
- [31] Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian, (1995). Metode Penelitian Survei Edisi. Jakarta: LP3ES.
- [32] Singodimedjo, Markum. (2002) Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: SMMA.
- [33] Sopiah. (2008). Perilaku Organizational Yogyakarta: CV Andi Offset.
- [34] Springer. Gary John. (2011). A Study of Job Motivation, Satisfaction and Performance among Bank Employee. Journal of Global Business Issues, Vol. 5, pp: 29-42
- [35] Sugiyono, (2012). Statistika Untuk Penelitian. Edisi 9. Bandung: Alfabeta
- [36] Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Jakarta: Kencana.
- [37] Thoha, Miftah. (2014). Perilaku Organisasi Konsep dasar dan aplikasinya. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- [38] Trihendradi, Cornellius. (2005). SPSS 13.0 Analisis Data Statistik. Yogyakarta: ANDI Offset.
- [39] Wibowo. (2013). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.