



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GISTEX GARMENT INDONESIA

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. GISTEX GARMENT INDONESIA

Febri Anggraini¹, Lina Nofiana²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : Jelekangraini52@gmail.com ^{1*}, dosen02608@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 30-04-2025

Revised : 02-05-2025

Accepted : 04-05-2025

Published : 06-05-2025

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance of PT Gistex Garment Indonesia. The method used is the Quantitative method. The sampling technique used saturated samples and a sample of 53 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are that Leadership Style has a significant effect on Employee Performance with a determination coefficient value of 13.0% and the hypothesis test is obtained t calculation $>$ t table or $(3,262 > 1,674)$. Motivation had a significant effect on Employee Performance with a determination coefficient value of 11.2% and the hypothesis was obtained t calculation $>$ t table or $(4,544 > 1,674)$. Leadership Style and Mobility simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 51.664 + 0.339X_1 + 0.771X_2$. The value of the determination coefficient was 57.4% while the remaining 43.6% was influenced by other factors. The hypothesis test obtained a value of $F_{cal} > F_{table}$ or $(49.083 > 3.120)$

Keywords: *leadership Style, motivation, performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gistex Garment Indonesia. Metode yang digunakan adalah metode Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 53 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 13,0% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(3,262 > 1,674)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebanyak 11,2% dan hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(4,544 > 1,674)$. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 51,664 + 0,339X_1 + 0,771X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,4% sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(49,083 > 3,120)$

Kata Kunci : **Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan**

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada di perusahaan dan juga sebagai penentu jalannya perusahaan seperti di PT. Gistex Garmen Indonesia. PT. Gistex Garmen Indonesia



bergerak dalam sektor industri garmen. Kegiatan usaha utama dari perusahaan ini adalah mengolah bahan setengah jadi menjadi bahan jadi. Untuk itu segala keperluan yang mendukung kelancaran pekerjaan dan lingkungan kerja harus terus ditingkatkan termasuk gaya kepemimpinan dalam perusahaan. Selain gaya kepemimpinan, hal yang perlu diperhatikan selanjutnya dalam meningkatkan kinerja para karyawan adalah karyawan membutuhkan motivasi kerja yang sangat baik agar dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan mereka dapat mengerjakan dengan kepercayaan yang tinggi, disertai dengan semangat kerja yang tinggi pula

Berikut data hasil observasi awal yang dilakukan peneliti saat melakukan magang di Pt Gistex Garment Indonesia Kabupaten Banjarnegara dan bersumber dari arsip salah satu penelitian yang pernah dilakukan di Pt Gistex Garmen Indonesia Kabupaten Banjarnegara (Kusumah, 2018), fenomena kinerja pegawai tersebut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kinerja Karyawan pada PT. Gistex Indonesia
dari Tahun 2020-2024

No	Indikator Penilaian	Target Pencapaian Kinerja	Pencapaian Kinerja Karyawan				
			Tahun				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	Kualitas kerja	100%	88%	92%	90%	86%	70%
2	Kuantitas kerja	100%	85%	95%	87%	72%	80%
3	Inisiatif	100%	90%	92%	86%	90%	95%
4	Disiplin kerja	100%	90%	89%	89%	90%	75%
5	Tanggung jawab	100%	93%	97%	91%	73%	90%
6	Motivasi	100%	87%	91%	87%	81%	75%
7	Kerjasama	100%	93%	92%	94%	89%	80%
8	Pemahaman terhadap tugas	100%	83%	87%	88%	70%	74%
9	Adaptasi diri	100%	84%	90%	87%	85%	90%
10	Kepemimpinan	100%	85%	87%	89%	93%	82%
11	Pemecahan masalah	100%	84%	85%	87%	75%	70%
12	Pengambilan keputusan	100%	80%	83%	87%	76%	78%
Nilai Total			1042%	1080%	1062%	980%	959%
Nilai Rata-rata			87%	90%	80%	81%	79%

Sumber: PT. Gistex Garment Indonesia

Tabel 1.1 di atas adalah pencapaian hasil kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa kualitas dan kuantitas kerja karyawan di PT. Gistex Garment Indonesia belum bisa dikatakan optimal. Hal ini juga dapat menjelaskan beberapa kinerja yang belum dapat dilaksanakan dengan baik dengan hal tersebut sumber daya manusia (karyawan) belum mempunyai kinerja yang baik. Walaupun terdapat kenaikan nilai rata-rata sebesar 5% dari tahun 2020 sampai 2023, dan mengalami penurunan pada tahun 2024, tetapi kinerja perusahaan belum dapat memenuhi standar target yang diberikan oleh perusahaan yaitu sebesar 100%.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Gaya Kepemimpinan pada PT. Gistex Garment Indonesia

No.	Indikator Gaya Kepemimpinan	Jumlah Responden	setuju	Tidak setuju
1.	Cara berkomunikasi Pimpinan memiliki gaya komunikasi yang baik kepada karyawan.	40	24	16
2.	Pemberian Motivasi Saya tidak pernah diberikan pembinaan oleh pemimpin agar dapat bekerja lebih baik.	40	19	21
3.	Kemampuan memimpin Pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas terkait pekerjaan yang diberikan kepada saya.	40	16	24
4.	Pengambilan keputusan Pimpinan tidak menerima ide dan gagasan pegawai dalam pengambilan keputusan.	40	31	9
5.	Kekuasaan yang positif Pemimpin tidak bersikap otoriter kepada pegawai.	40	26	14

Sumber: PT. Gistex Garment Indonesia 2025



Berdasarkan tabel 1.2 hasil data di atas, dapat diketahui bahwa hasil keseluruhan pra survey menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan belum cukup baik, hal ini dapat dilihat dari jumlah respon karyawan terutama pada kemampuan memimpin. Pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas terkait pekerjaan yang diberikan kepada saya. Artinya pimpinan PT. Gistex Garment Indonesia belum melakukan arahan yang baik dan jelas kepada karyawan sehingga membuat karyawan merasa bingung dan tidak benar-benar memahami pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk meningkatkan daya kepemimpinan guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memajukan perusahaan.

Selain itu, motivasi kerja daripada karyawan juga memengaruhi bagaimana kinerja karyawan di PT. Gistex Garment Indonesia. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subjek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Berikut ini adalah hasil pengolahan data dari penilaian COSMOS (crew opinion survey and manager opinion survey) yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Gistex Garment Indonesia mengenai motivasi yang dilakukan pada karyawan PT. Gistex Garment Indonesia.

Tabel 1.3

Hasil Pra Survei Motivasi Karyawan PT. Gistex Garment Indonesia

No	Indikator Motivasi	Jumlah Responden	Setuju	Tidak Setuju
1	Tanggung jawab Saya selalu berusaha untuk mengerjakan tugas sesuai perintah.	40	17	23
2	Prestasi kerja Saya selalu ingin bekerja dengan lebih baik dari hari ke hari agar menjadi karyawan berprestasi	40	32	8
3	Peluang untuk maju Terjalannya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja	40	25	15
4	Pengakuan atas kinerja Atasan saya selalu memberikan apresiasi ketika saya bekerja dengan baik.	40	29	11
5	Pekerjaan yang menantang Saya mampu mengerjakan tugas yang sulit.	40	20	20

Sumber: PT. Gistex Garment Indonesia 2025

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, hasil Pra Survei yang dilakukan kepada karyawan pada PT. Gistex Garment Indonesia, besarnya nilai pada pernyataan motivasi dari karyawan belum maksimal. Hal ini dapat dilihat pada indikator tanggung jawab dengan respon karyawan yang menyadari dan masih banyak menjawab tidak setuju atas pernyataan yang diberikan, dalam arti masih banyak karyawan yang kurang berusaha dalam mengerjakan tugasnya sesuai perintah yang diberikan, dalam hal ini tentu saja akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas produksi perusahaan. Masih rendahnya angka motivasi karyawan ini menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi karyawan ini menjadi penting bagi seorang pemimpin untuk dapat meningkatkan indikator motivasi sehingga terjadi peningkatan kinerja yang kemudian berimplikasi pada kesuksesan perusahaan.



METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya data kuesioner Sugiyono (2018). Uji Reliabilitas menurut Sugiyono (2018) merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur indikator dari variabel pada kuesioner penelitian. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas suatu indikator berupa Alfa Cronbach

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian tes statistik yang digunakan untuk memeriksa apakah asumsi-asumsi dasar dari analisis regresi atau analisis varians (ANOVA) terpenuhi. Asumsi-asumsi ini perlu dipenuhi agar hasil analisis statistik yang dihasilkan dapat dianggap valid dan dapat diandalkan

3. Uji Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat “Regresi linier sederhana digunakan untuk memperkirakan besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan linier satu variabel bebas digunakan sebagai prediktor besar kecilnya variabel terikat”. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau di buat tetap (sebagai variabel control).

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015:350) berpendapat bahwa “ koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”.

6. Uji Hipotesis

Uji statistik t menurut Sugiyono (2018) memberitahu seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian menggunakan taraf signifikansi 0,05 atau 5 persen. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang terdapat dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen Sugiyono (2018).



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 5

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Kuesioner	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	Pimpinan memiliki gaya komunikasi yang baik kepada karyawan.	0,734	0,225	Valid
2	Pimpinan tidak memberi tahu tata cara kerja ketika saya kesulitan.	0,734	0,225	Valid
3	Saya tidak pernah diberikan pembinaan oleh pemimpin agar dapat bekerja lebih baik.	0,780	0,225	Valid
4	Pimpinan jarang memberikan apresiasi ketika saya bekerja dengan baik dan sesuai target.	0,735	0,225	Valid
5	Pimpinan tidak mengayomi dan memberikan pembinaan kepada saya dalam penerimaan tanggung jawab.	0,458	0,225	Valid
6	Pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas terkait pekerjaan yang diberikan kepada saya.	0,776	0,225	Valid
7	Pimpinan tidak pernah melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan.	0,552	0,225	Valid
8	Pimpinan tidak pernah melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan.	0,483	0,225	Valid
9	Pimpinnan memberikan ruang kepada pegawai untuk berdiskusi dalam pengambilan keputusan.	0,523	0,225	Valid
10	Pemimpin tidak bersikap otoriter kepada pegawai.	0,832	0,225	Valid

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil uji validitas gaya kepemimpinan tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ 0,270. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel gaya kepemimpinan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

Tabel 4. 6

Uji Validitas Motivasi (X2)

No	Kuesioner	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.	0,616	0,225	Valid
2	Saya selalu berusaha untuk mengerjakan tugas sesuai perintah.	0,469	0,225	Valid
3	Saya selalu ingin bekerja dengan lebih baik dari hari ke hari agar menjadi karyawan berprestasi.	0,643	0,225	Valid
4	Perusaan ini membuka peluang besar untuk naik jabatan bagi karyawan dengan kinerja yang baik.	0,518	0,225	Valid
5	Atasan saya selalu memberikan apresiasi ketika saya bekerja dengan baik.	0,407	0,225	Valid
6	Saya selalu mampu mengerjakan tugas yang sulit sekalipun.	0,476	0,225	Valid

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 24 (2023)



Berdasarkan Tabel 4.7 hasil uji validitas motivasi tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ 0,270. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel motivasi adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

Tabel 4. 7
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Kuesioner	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	Saya tidak pernah absen kecuali ada keperluan mendesak	0,523	0,225	Valid
2	Saya tidak pernah menggunakan jatah cuti untuk bersenang-senang	0,587	0,225	Valid
3	Saya selalu bekerja dengan baik dan mampu menguasai deskripsi pekerjaan yang diberikan	0,571	0,225	Valid
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan panduan kualitas	0,593	0,225	Valid
5	Saya selalu memeriksa kembali hasil kerja sebelum diserahkan kepada atasan	0,582	0,225	Valid
6	Selama saya bekerja, saya selalu hadir dengan tepat waktu, sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh instansi	0,605	0,225	Valid
7	Saya selalu bekerja dengan arahan dari atasan	0,647	0,225	Valid
8	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa seizin atasan	0,741	0,225	Valid
9	Saya mempunyai inisiatif melakukan sesuatu yang membantu tanpa menunggu instruksi dari rekan tim.	0,663	0,225	Valid
10	Saya kerap bekerja lebih cepat daripada waktu yang telah diberikan.	0,648	0,225	Valid
11	Saya selalu berusaha untuk tidak pernah melakukan kesalahan ketika bekerja.	0,523	0,225	Valid
12	Saya selalu menyelesaikan jumlah tugas yang harus saya kerjakan.	0,665	0,225	Valid

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil uji validitas kinerja tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ 0,270. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Cronbach's	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,857	0,60	Reliabel
Motivasi	0,797	0,60	Reliabel
Kinerja	0,699	0,60	Reliabel

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 24 (2024)



Berdasarkan Tabel 4.8 hasil uji reliabilitas tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja pegawai, memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.13
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		76	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,54805383	
Most Extreme Differences	Absolute	,152	
	Positive	,152	
	Negative	-,073	
Test Statistic		,152	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,194	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,194	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,000
		Upper Bound	,001

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.9 hasil uji normalitas dengan menggunakan *one-sample kolmogrove-smirnov test di atas* maka dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2- tailed) sebesar 0,194 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14
Uji Multikolinearitas

Coefficient			
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	0,659	1,519
	Motivasi	0,659	1,519
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil uji multikolinieritas tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar 0,659 < 1 dan nilai VIF variabel gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar 1,519 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terbebas dari gejala multikolinieritas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,565 ^a	,319	,300	2,583	1,621
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 24 (2024)



Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji autokorelasi diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1,621 yang artinya nilai tersebut berada diantara interval 1,550-2,460. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 16
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49,742	2,542		19,571	,000
	Gaya Kepemimpinan	,305	,056	,651	5,472	,409
	Motivasi	,636	,131	,579	4,865	,0952

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser, menunjukkan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan $0,952 > 0,05$, dan nilai signifikansi variabel motivasi $0,409 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat adanya heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak adanya kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 19
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51,664	1,733		29,818	,000
	Gaya Kepemimpinan	,339	,038	,832	8,885	,000
	Motivasi	,771	,088	,817	8,716	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.20 hasil uji regresi linier berganda pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai tersebut maka dapat diperoleh persamaan: $Y = 51,664 + 0,339X_1 + 0,771 X_2$

- Konstanta sebesar 51,664 artinya jika variabel gaya kepemimpinan dan motivasi, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 51,664.
- Nilai regresi $0,339 X_1$ (positif) artinya apabila variable gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,339 satuan.
- Nilai regresi $0,771 X_2$ (positif) artinya apabila variable motivasi meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,771 satuan



4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4. 23
Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 ^a	,574	,562	1,775
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan				

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.19 hasil uji koefisien korelasi gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) sebesar 0,757. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 26
Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 ^a	,574	,562	1,775
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan				

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.22 hasil uji koefisien determinasi gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,574 yang artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) dan *turnover intention* (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 57,4%,

6. Uji hipotesis

Tabel 4. 27
Uji T Parsial Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,687	1,688		24,101	,000
	Gaya Kepemimpinan	,147	,044	,360	3,321	,001
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.27 hasil uji T parsial dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai $T_{hitung} 3,21 > T_{tabel} 1,665$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh signifikan



yang secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Gistex Garment Indonesia.

Tabel 4. 28
Hasil Uji T Parsial Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53,690	2,461		21,815	,000
	Motivasi	,316	,103	,335	3,061	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.27 hasil uji T parsial dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X2) memiliki nilai $T_{hitung} 3,061 > T_{tabel} 1,665$ dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$ maka H_02 ditolak dan $Ha2$ diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh negatif secara parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Gistex Garment Indonesia.

Tabel 4. 29
Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309,427	2	154,714	49,083	,000 ^b
	Residual	230,100	73	3,152		
	Total	539,527	75			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.29 hasil uji F_{hitung} simultan, diperoleh nilai $F_{hitung} 49,083 > F_{tabel} 3,12$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_03 ditolak dan $Ha3$ diterima, artinya gaya kepemimpinan dan motivasi terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Gistex Garment Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Gistex Garment Indonesia, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis diperoleh variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai $T_{hitung} 3,21 > T_{tabel} 1,665$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_01 ditolak dan $Ha1$ diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Gistex Garment Indonesia.
2. Berdasarkan analisis diperoleh variabel motivasi (X2) memiliki nilai $T_{hitung} 3,061 > T_{tabel} 1,665$ dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$ maka H_02 ditolak dan $Ha2$ diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh negatif secara parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Gistex Garment Indonesia.
3. Berdasarkan analisis diperoleh nilai $F_{hitung} 49,083 > F_{tabel} 3,12$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_03 ditolak dan $Ha3$ diterima, artinya gaya kepemimpinan dan motivasi terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Gistex Garment Indonesia

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arifandi, F. (2015). Pengertian Motivasi Motivasi. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 8–22.
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022).
- Asridah Warni Tanjung Universitas Pamulang, Vol 1. No. 5 (2022) e-ISSN : 2828-3368. P-ISSN: 2828-3376 Jurnal ilmu sosial Pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. lousindo damai sejahtera
- Bachtiar arifudin Husain. Universitas pamulang, Vol. 8. No. 1 (2020) e-ISSN : 2406-86164. P-ISSN : 2339-0689. Jurnal kreatif Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima bangun sentana
- Denok Sunarsi, Universitas Pamulang, Vol 3. No. 1 (2018) e-ISSN : 2598-4950. p-ISSN : 2356-2005. Jurnal ilmiah ilmu manajemen Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pendidik yayasan marvin
- Dodi prasada Universitas Pamulang, Vol 3. No. 2 (2020) e-ISSN : 2622-3740 Jurnal mahesa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan 2008-2017
- Efendi Hariandja Tua, M. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo. Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Fathan arif, mia anggita pujianti Universitas Pamulang, Vol 2. No. 2 (2022) e- ISSN: 2775-6076 Jurnal swara manajemen Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada divisi sample room departement development di PT. Panarub industry
- Febri, ibnu sina ,Universitas Pamulang, Vol 2. No. 1 (2024) ISSN: 2985-4768 Jurnal research and publication innovative Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan divisi sumber daya manusia pada PT. Dok & perkapalan koja bahari Jakarta utara
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. budapest international research and critics institute-journal, 3(2).
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (VII). Aditama.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 2(2), 1218– 1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Muhammad Ekhsan. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Optimal : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 13(1).
- Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Center of Economic Students Journal, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Pusporini palupi jamaludin, laura komala Universitas Pamulang, Vol 3. No. 3 (2024) ISSN: 2963-1181 Jurnal economina Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matra Adhiraya Nusantara Jakarta Barat
- Raihanah, D., Efry, K., & Irvan, M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1), 214.



- Rima handayani, harun arrosid Universitas Pamulang, Vol 4. No. 1 (2021)e- ISSN: 2746 – 6841. P- ISSN: 2621-7979 Jurnal disrupti bisnis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hero Kids Cabang Teras Kota Tangerang Selatan
- Rivai, V. (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. : : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa* : Hadyana Puja atmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Ekonomi dan Sosial (INPUT)*, 2(2), 167.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, E. T. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA*, 2(1). <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Unik desthiani, Universitas Pamulang, Vol 5. No 1 (2018) e-ISSN : 2615-0654. P-ISSN : 2615-1995. *Jurnal jenius* Peranan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Pamulang, Vol 6. No. 1 (2022)
- Yudianto, K. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Industri Karoseri Argasa Magelang, Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 8, 15–28. <https://jurnal.sttkd.ac.id/index.php/jmd/article/view/106>.