

The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance: A Case Study of the PCC Department at PT. Adis Dimension Footwear

(Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan : Studi KAsus di PCC Department at PT. Adis Dimension Footwear)

Deri Firmansyah, Sri Yulandari, Zakiah
Universitas Tanri Abeng

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance, both partially and simultaneously, at the PCC (Product Creation Center) Department of PT. Adis Dimension Footwear. The background of this research is based on indications of declining work effectiveness and motivation among team member-level employees in the PCC Department, which plays a vital role in the product development process. One of the phenomena that triggered this research is the demotivation experienced by team members due to a lack of support from their superiors, which also leads to a decline in performance. This research employs a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 55 respondents, selected using the Slovin formula from a population of 120 employees. Data analysis included descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, t-test, F-test, multiple linear regression analysis, and coefficient of determination using SPSS version 26. Based on the research results show that leadership style has a significant effect on employee performance, work motivation also has a significant effect on employee performance and simultaneously, leadership style and work motivation have a significant effect on employee performance. These findings emphasize the importance of applying effective leadership styles and improving work motivation to support optimal employee performance.

Keyword: *Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance, PT. Adis Dimension Footwear*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada Departemen PCC (Product Creation Center) di PT. Adis Dimension Footwear. Latar belakang penelitian ini didasari oleh adanya indikasi penurunan efektivitas kerja dan motivasi pada karyawan level team member di Departemen PCC, yang berperan penting dalam proses pengembangan produk. Salah satu fenomena yang menjadi latar belakang dilakukannya penelitian ini yaitu terjadinya demotivasi pada team member karena kurangnya support dari atasan, hal ini juga membuat kinerja kerja menjadi menurun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 55 responden yang dipilih menggunakan rumus Slovin dari populasi sebanyak 120 karyawan. Analisis data dilakukan dengan uji statistik deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolineritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisita, uji t, uji F, analisis regresi linier dan keofisien determinasi menggunakan SPSS versi 26. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang efektif serta peningkatan motivasi kerja dalam rangka mendukung kinerja optimal para karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, PT. Adis Dimension

Footwear

PENDAHULUAN

Perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi individu, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins dan Khaeruman. Namun, banyak perusahaan menghadapi tantangan seperti penurunan produktivitas, meningkatnya turnover, dan rendahnya loyalitas karyawan. Dua faktor utama yang sering menjadi penyebab adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Pemimpin yang tidak komunikatif atau terlalu otoriter sering kali menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai, sehingga berdampak pada kinerja mereka.

Gaya kepemimpinan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan keterlibatan dan memberikan arah yang jelas kepada karyawan. Namun, ketika kepemimpinan tidak efektif, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan kinerja. Di sisi lain, motivasi juga menjadi faktor krusial yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan merasa puas dengan pekerjaannya. Kurangnya penghargaan, kesempatan berkembang, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi.

Manajemen harus mampu mengelola karyawan secara efektif melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karyawan yang kompeten dan terkelola dengan baik akan mendukung kinerja organisasi. Di PT. Adis Dimension Footwear, khususnya di Departemen PCC (Product Creation Center), terdapat tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja team member, yaitu karyawan pelaksana yang belum mencapai posisi staf namun memiliki peran penting dalam proses pengembangan sepatu. Kurangnya dukungan atasan menjadi salah satu penyebab menurunnya motivasi dan kinerja team member.

Penelitian di PT. Adis menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja. Beberapa hasil menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan, sementara faktor lingkungan kerja justru lebih dominan. Namun, penelitian lain menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ketidakkonsistenan ini menunjukkan perlunya penelitian lanjutan untuk memahami hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan secara lebih mendalam, khususnya pada bagian strategis seperti Departemen PCC.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori kuantitatif eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Subjek/Partisipan

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan Departemen PCC di PT Adis Dimension Footwear, Balaraja yang berjumlah 120 orang. Teknik total sampling digunakan, dengan jumlah responden yang aktif mengisi kuesioner sebanyak 55 orang. Penentuan jumlah sampel ini menggunakan rumus Slovin. Pemilihan sampel dilakukan untuk mewakili populasi yang menjadi fokus penelitian terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert 1–5. Kuesioner disebarikan secara langsung kepada semua karyawan yang menjadi responden untuk menjangkau seluruh responden secara efisien. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari literatur, jurnal, dan dokumen perusahaan.

4. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Proses analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25, serta didahului oleh analisis statistik deskriptif.

5. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai corrected item-total correlation, dan dinyatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach Alpha, dan dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$. Seluruh item dalam kuesioner telah melalui proses uji ini sebelum dianalisis lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen PCC di PT Adis Dimension Footwear, Balaraja. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 55 orang dari total 120 karyawan, yang tersebar di berbagai divisi di Departemen PCC di PT. Adis Dimension Footwear.

Pada Departemen PCC di PT. Adis Dimension Footwear didominasi oleh karyawan dengan usia 21-25 tahun dan memiliki pendidikan terakhir SMA (65%) dan Diploma (26%). Lama bekerja responden pada Departemen PCC di PT. Adis Dimension Footwear didominasi oleh karyawan dengan lama bekerja 2-3 tahun. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan berada dalam tahap awal karier.

Nilai rata-rata hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel adalah:

- **Gaya Kepemimpinan (X1):** 65,58
- **Motivasi Kerja (X2):** 55,75
- **Kinerja Karyawan (Y):** 55,24

Sebelum dilakukan analisis regresi, seluruh item kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan valid (r hitung $>$ r tabel). Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebagai berikut:

- Gaya Kepemimpinan (X1): 0,969
- Motivasi kerja (X2): 0,908
- Kinerja karyawan (Y): 0,961

Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi menunjukkan nilai sebagai berikut:

Variabel	Koefisien Regresi Sig.	
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,717	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,159	0,015

Hasil uji **parsial (uji t)** menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi untuk Gaya kepemimpinan adalah 0,000 ($<0,05$) dan untuk motivasi kerja adalah 0,015 ($<0,05$), yang berarti keduanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-0,657	3,233		-0,203	0,840		
	Gaya Kepemimpinan	0,717	0,044	0,867	16,130	0,000	0,726	1,377
	Motivasi Kerja	0,159	0,063	0,135	2,506	0,015	0,726	1,377
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Uji **simultan (uji F)** menghasilkan nilai $F = 212,592$ dengan signifikansi 0,000, yang berarti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5786,267	2	2893,134	212,592	,000 ^b
	Residual	707,660	52	13,609		
	Total	6493,927	54			

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
B. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,891 menunjukkan bahwa 89,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 10,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

B. Analisis dan Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai R Square sebesar 0,891, atau 89,1%. Artinya, kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan sebesar 89,1%, sedangkan sisanya (10,9%) dipengaruhi oleh

faktor lain di luar model penelitian.

Hasil ini mendukung hipotesis H3, yaitu terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja. Temuan ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Wulandari (2019) dan Hafizhah (2018), yang juga menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, perusahaan harus melihat dua aspek ini sebagai satu kesatuan dalam sistem manajemen kinerja yang terpadu.

C. Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya dari Oktaviana et al., (2020) yang menyimpulkan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ngasti et al., (2023) yang menekankan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0,435.

D. Implikasi dari Temuan

1. Implikasi Teoritis:

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami peran gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memperkuat pendekatan perilaku organisasi dan mendukung kerangka teoritis yang menyatakan bahwa kondisi internal dan eksternal mempengaruhi perilaku kerja karyawan.

2. Implikasi Praktis:

Dari penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kepada Departemen PCC di PT. Adis Dimension Footwear mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan motivasi

kerja. Penelitian ini menjadi referensi bagi perusahaan lain dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien.

Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendistribusikan beban kerja secara adil akan memiliki tenaga kerja yang lebih produktif, loyal, dan efisien.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Ringkasan Temuan Utama

Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan nilai R Square atau R^2 sebesar 0,891 atau 89,1% variasi kinerja pegawai meningkat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 10,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Uji hipotesis simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 212,592 lebih besar dari F tabel 3,175, dengan nilai signifikansi 0,000 ($\text{Sig} < 0,05$). Hal Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Adis Dimension Footwear Departemen PCC.

2. Rekomendasi Teoritis dan Praktis

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat teori-teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya keseimbangan antara gaya kepemimpinan dan dukungan motivasi dalam meningkatkan kinerja. Secara praktis, perusahaan disarankan untuk:

- Melakukan evaluasi rutin terhadap gaya kepemimpinan agar sesuai dengan karakter masing-masing karyawan.
- Meningkatkan kualitas motivasi kerja bisa melalui pembimbingan atau penguatan kepada karyawan.
- Mengembangkan program pelatihan dan supervisi untuk meningkatkan komunikasi dan dukungan emosional dari atasan kepada bawahan.

3. Keterbatasan dan Saran Penelitian Lanjutan

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal jumlah sampel yang relatif kecil (55 responden) dan lingkup objek yang terbatas pada satu perusahaan. Selain itu, hanya dua variabel yang diuji, sementara masih banyak faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau budaya organisasi, guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amyanah, F. D. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMAN 7 Kabupaten Tangerang*. (Skripsi, Universitas Primagaha)
- Bariyyah, S., & Kusjono, G. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Glacier Manufaktur Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(2), 105–115.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management: An experiential approach*. McGraw-Hill.
- Hidayah, N., Nurhasanah, S., & Astuti, Y. (2021). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cipayung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 5(1), 1–10.
- Indri, S., & Putra, A. R. (2022). Pengaruh media sosial terhadap perilaku sosial anak. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 9(3), 123-135.
- Margono, D., Solihat, A., & Sembiring, E. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dana Mandiri Sejahtera. *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia*, 5(1), 22–30.
- Martoyo, Susilo. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi 5 Cetakan Ketiga*. Yogyakarta: PT BPFE.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Suliyanto. (2018). *Metode Riset Bisnis: Untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Yogyakarta.
- Wardani, S. Permatasai, R, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*. Vol12(1).