

Pengaruh Dampak Dari Model Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Multi Garmen Jaya (Cardinal)

Dani Sulaeman
Fakultas Ekonomi, Universita Teknologi Digital, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia
dani10120236@digitechuniversity.ac.id

Amilia Tresnawati
Fakultas Ekonomi, Universita Teknologi Digital, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia
amiliatresnawati@digitechuniversity.ac.id

Article's History:

Received 10 June 2024; Received in revised form 28 June 2024; Accepted 3 July 2024; Published 1 August 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Sulaeman, D., & Tresnawati, A. (2024). Pengaruh Dampak Dari Model Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Multi Garmen Jaya (Cardinal). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (4). 2255-2267. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2573>

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang dampak dari model kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Multi Garmen Jaya. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-smirnov dan regresi linear sederhana dengan perhitungannya berbantuan program SPSS. Hasil penelitian dan pembahasan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Kemudian nilai thitung (4.126) > ttabel (2,011). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh model kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Multi Garmen Jaya atau dengan kata lain **Ha** diterima. Pengaruh model kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

Keywords: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Pendahuluan

Bidang manajemen yang dikenal sebagai "manajemen sumber daya manusia" didedikasikan untuk aspek manajemen kepegawaian. Menentukan kredensial calon karyawan, merekrut, memilih pelamar, menyiapkan pelatihan dan pengembangan, melakukan tinjauan kinerja, dan membayar karyawan adalah contoh tugas kepegawaian.

Komponen terpenting dari setiap bisnis atau organisasi adalah departemen sumber daya manusia (SDM). Suatu perusahaan memerlukan personel yang dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas jika ingin menjadi perusahaan yang mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang ketat. Ketika pengembangan dilaksanakan dengan menggunakan teknik yang tepat, kualitas karyawan dapat dinilai.¹

Setiap pemimpin mempunyai kualitas, watak, dan karakter unik yang dibentuk oleh kualitas bawaan dan lingkungan tempat mereka dibesarkan dan menjadi dewasa. Berbagai properti ini mengarah pada pemanfaatan

Gaya kepemimpinan seseorang adalah cara mereka berusaha membentuk perilaku orang yang akan mereka pengaruhi dalam posisi yang sangat berpengaruh.

Teori kepemimpinan yang menarik minat bagi peneliti untuk meneliti lebih lanjut di antaranya adalah teori kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Tindakan konstituen yang digunakan untuk mempengaruhi pengikut menjadi ciri kedua bentuk kepemimpinan tersebut. Kepemimpinan trsaksional

¹ rahmat Fawaid Muhtar, "Pengoperasian Kapal Berkaitan Dengan Kepemimpinan Di Kapal Km. Mentari Selaras Milik Pt. Mentari Line" (Universitas Maritim AMNI (UNIMAR AMNI) Semarang, 2019).

melibatkan hubungan pertukaran antara pemimpin dan pengikut, namun kepemimpinan transformasional lebih didasarkan pada perubahan nilai-nilai dan keyakinan pemimpin serta tuntutan para pengikutnya.²

Dari beberapa definisi yang diajukan, dapat disimpulkan. Kesimpulannya sebagai berikut: Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan unik yang, baik menduduki jabatan resmi maupun tidak, dapat memotivasi timnya untuk bekerja sama mencapai tujuan. tujuan yang tepat. Sebenarnya, pemimpin yang efektif menjalankan peran mereka tanpa mengacu pada teori atau pendidikan atau pelatihan sebelumnya.

Gaya kepemimpinannya tidak didasarkan pada sains. Ia mampu menjadi ahli dalam bidang kepemimpinan secara spesifik, sehingga memungkinkan dirinya untuk mempraktikkan kepemimpinan. Kemudian, ketika manajemen ilmiah yang dimulai oleh ilmuwan Frederick W. Taylor pada awal abad ke-20 dan akhirnya berkembang menjadi ilmu kepemimpinan berkembang seiring berjalannya waktu, begitu pula kepemimpinan ilmiah.

Apa itu kepemimpinan? Hanya sedikit konsep dalam perilaku organisasi yang tidak memiliki kesepakatan mengenai definisinya, dibandingkan dengan kepemimpinan, dimana, seperti yang diungkapkan oleh seorang pakar, "jumlah definisi kepemimpinan hampir sama banyaknya dengan jumlah orang yang mencoba mendefinisikan konsep tersebut." Kami mengacu pada upaya individu, bebas dari segala bentuk paksaan, untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu kelompok sebagai kepemimpinan. Kami akan menggunakan definisi kepemimpinan yang luas, yang dapat mengakomodasi semua teori dan perspektif terkini mengenai subjek tersebut. Oleh karena itu, kami mendefinisikan kepemimpinan sebagai kapasitas untuk membujuk sekelompok orang agar mencapai tujuan.

Pengaruh tersebut bisa saja berasal dari sumber formal, seperti memiliki status manajerial di dalam suatu organisasi (Stephen P. Robbins, 1998: 3). Bagi seorang individu yang mengendalikan suatu korporasi untuk mengerahkan seluruh sumber daya yang ada, keterbatasan manusia, dan fasilitas lainnya, motivasi sangatlah penting. Yang dimaksud dengan motivasi adalah bagaimana menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga bersedia berusaha semaksimal mungkin dan memberikan yang terbaik untuk menyelesaikan usahanya.

Tujuan utama motivasi kerja adalah untuk menginspirasi dan membimbing individu agar terhindar dari hambatan, kesalahan, dan kegagalan di tempat kerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya kedisiplinan di tempat kerja, sehingga membuat karyawan lebih waspada, aktif, dan antusias dalam menyelesaikan tugas yang diwajibkan. Oleh karena itu, karyawan wajib memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan jadwal kerja yang ditetapkan. dan mematuhi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. guna menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang cukup.³

Pemimpin harus menciptakan lingkungan di mana orang dapat terinspirasi untuk menerapkan metode motivasi. Untuk memberi mereka harapan dan ketersediaan di perusahaan tempat mereka bekerja, para anggota harus terinspirasi. Kepemimpinan dan motivasi merupakan konsep yang berkaitan erat. Seseorang biasanya akan termotivasi karena pengaruh pemimpin yang luar biasa. Dengan demikian, kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi pengikutnya secara efektif akan menjadi indikator kunci efektivitasnya.⁴

Berpegang teguh pada prinsip memimpin industri konveksi pakaian, PT Multi Garmen Jaya (Cardinal) meluncurkan usaha konveksi dari sektor industri pada tahun 1970.

PT Multi Garmen Jaya (Cardinal) telah berkembang menjadi bisnis yang semakin berkembang dan berkembang pesat. Guna mewujudkan visi dan tujuan PT Multi Garmen Jaya (Cardinal), manajemen secara konsisten memberikan arahan pada setiap departemen, mengawasi perencanaan pabrik dan mengalokasikan seluruh sumber daya untuk pelaksanaan di pabrik.

Berdasarkan observasi awal pada PT Multi Garmen Jaya (Cardinal) ditemukan beberapa fenomena yang terjadi adalah kurangnya koordinasi pemimpin dalam pembuatan jadwal tugas pekerjaan dan adapun fenomena

² Dzikrillah Rizqi Amalia, Bambang Swasto, and Heru Susilo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 36, no. 1 (2016): 137–46.

³ Husna Ni'Matul Ulya, "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan (Studi Pada Extrawash Laundry Ponorogo)" (2021), Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

⁴ Muhammad Khafid, "Strategi Bersaing Dalam Meningkatkan Jumlah Pelanggan: Studi Kasus Pada Perusahaan Otobus Al-Mubarak Malang" (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2015).

yang di keluhkan karyawan kepada pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan kurangnya pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang sudah di lakukan karyawan.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan terdapat beberapa teori yaitu antara model kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ Pengaruh Dampak Dari Model Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Multi Garmen Jaya (Cardinal)”

Tinjauan Pustaka

Teori Gaya Kepemimpinan Klasik

Filosofi gaya kepemimpinan tradisional merekomendasikan hal itu. Pada dasarnya, ada dua komponen utama gaya kepemimpinan apa pun: komponen bantuan (perilaku suportif) dan komponen pengarahan (perilaku direktif).

Kedua karakteristik ini memungkinkan kita untuk mengkategorikan gaya kepemimpinan menjadi empat kelompok: kontrol bebas (mendelegasikan), demokrasi (mendukung), dan otokrasi (mengarahkan, membimbing).

1. Mengarahkan (*directing*)

Ketika pekerja menunjukkan kompetensi yang buruk, kurang minat, atau kurang komitmen, manajer harus merespons dengan gaya kepemimpinan direktif. Sementara itu, organisasi perlu menyelesaikan tanggung jawab tingkat tinggi.

2. Melatih (*coaching*)

Manajer juga harus membagi struktur kerja berdasarkan keterampilan dan tanggung jawab karyawan jika pekerja kesulitan menyelesaikan pekerjaan atau takut untuk mencobanya.

3. Partisipasi (*participation*)

Manajer harus merespons dengan gaya kepemimpinan partisipatif ketika pekerja memiliki keterampilan yang diperlukan namun kurang motivasi untuk mengambil tanggung jawab.

4. Mendelegasikan (*delegating*)

Gaya kepemimpinan "delegasi" sangat ideal bagi pekerja yang berkemampuan tinggi dan berkeinginan. Ketika seorang karyawan didelegasikan dengan cara ini, atasan hanya memberikan sedikit bimbingan atau bantuan karena mereka diharapkan mampu dan mau menjalankan tugasnya.

Menurut Swaminathan (Dewi, 2015), motivasi seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh dua hal:

1. Faktor internal, atau bagaimana batin seseorang mempengaruhi motivasinya; misalnya, seorang karyawan yang ingin menerima skor penilaian kinerja yang memuaskan akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi persyaratan penilaian yang telah ditentukan. Hal ini ada hubungannya dengan kualitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas, seperti efikasi diri. Efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat berhasil dalam suatu tugas dan mempertahankan rasa percaya diri.

2. Faktor eksternal: yaitu hal-hal yang terjadi pada diri seseorang dan tidak dapat dikendalikan olehnya. Contohnya termasuk gaji, tunjangan, promosi, dan kebijakan di tempat kerja. Dukungan dari manajemen dan suasana kerja yang positif akan memotivasi karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja.

Karyawan adalah aset terbesar perusahaan karena operasional tidak dapat terlaksana tanpa keterlibatan mereka. Pekerja secara aktif berkontribusi pada penciptaan strategi, prosedur, sistem, dan tujuan akhir.

Subri (2002) mendefinisikan Karyawan adalah semua warga negara di suatu negara yang berusia antara 15 dan 64 tahun yang menghasilkan barang dan jasa ketika ada kebutuhan akan tenaga kerja, yang akan mereka suplai sendiri jika mereka memilikinya, atau sebagai seluruh penduduk yang terlibat atau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.⁵

Setiap orang yang memberikan jasa (baik berupa gagasan maupun tenaga) dan menerima pembayaran atau imbalan yang besarnya telah ditentukan, dianggap sebagai pegawai, menurut Hasibuan (2002).

Hukumonline (2009) menyatakan bahwa jenis karyawan yang berbeda ada tergantung pada posisi yang mereka miliki dalam suatu organisasi. Berdasarkan pengaturan kerjanya, karyawan dapat diklasifikasikan sebagai karyawan kontrak atau tetap. Menurut Hukumonline (2009), perjanjian kerja menggambarkan hak dan kewajiban

⁵ Fai, “Pengertian Manajemen SDM,” News, 2023, <https://umsu.ac.id/berita/pengertian-manajemen-sdm/>.

kedua belah pihak sejak awal hubungan kerja. Ini adalah kontrak antara pekerja dan pembeli pekerjaan. Apakah hubungan kerja itu bersifat sementara atau tidak, juga harus dinyatakan secara tegas dalam perjanjian kerja.

Metodologi

peneliti bertujuan untuk mengetahui hipotesis melalui penelitian terhadap populasi dan sampel yang telah ditentukan, maka penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Oleh karena itu, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif karena ada dua variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu pengaruh variabel X "Model Kepemimpinan" terhadap variabel Y "Motivasi Kerja" di PT. Multi Garmen Jaya (Cardinal)

Gambaran desain penelitian dapat dilihat di bawah ini. Prosedur berikut adalah bagian dari penelitian ini:

- 1) Melakukan penyelidikan awal berdasarkan tema atau variabel yang dipilih.
- 2) Terciptanya landasan teoritis, empiris, dan fenomenal yang menjadi latar belakang penelitian.
- 3) Mendeskripsikan masalah penelitian, termasuk tujuan dan spesifikasinya.
- 4) Mengkaji ide-ide teoritis yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.
- 5) Menelaah topik-topik penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan sebagai bahan perbandingan dengan mencari makalah ilmiah, jurnal ilmiah, dan publikasi ilmiah internasional dan nasional yang relevan.
- 6) Membuat kerangka berpikir berdasarkan teori yang bersangkutan dan hasil penelitian sebelumnya.
- 7) Merumuskan pertanyaan penelitian.
- 8) Mengembangkan teknik dan metodologi penelitian yang sesuai, beserta instrumen analisis yang digunakan.
- 9) Membuat alat penelitian, termasuk pengujian reliabilitas dan validasi.
- 10) Kesimpulan dan saran berdasarkan rumusan masalah.

Rumus Slovin digunakan untuk menghitung jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Aloysius Rangga Aditya Nalendra, dkk. (2021:27–28) menyatakan bahwa rumus Slovin dapat digunakan untuk menentukan ukuran sampel minimum dalam situasi di mana perilaku suatu populasi tidak pasti. Nilai tingkat kesalahan menentukan besarnya sampel penelitian dengan menggunakan rumus Slovin. dimana semakin sedikit sampel yang diambil semakin tinggi tingkat kesalahan yang digunakan. Rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, berdasarkan populasi saat ini, yang terdiri dari 58 individu, yang semuanya merupakan tipikal yang menurut peneliti memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Jadi, perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{58}{1 + 58 \times (0,05)^2} \\ &= \frac{58}{1 + 58 \times 0,0025} \\ &= \frac{58}{1 + 0,145} \\ &= \frac{58}{1,145} \\ &= 50 \end{aligned}$$

Populasi penelitian dihitung sebagai berikut: n = 50 adalah jumlah sampel yang ditentukan dengan cara di atas. Untuk memperoleh data tertulis yang mewakili populasi secara akurat, jumlah responden dianggap mewakili. Dalam penelitian ini, kuesioner disampaikan oleh peneliti secara langsung kepada karyawan PT.

Multi Garmen Jaya (Cardinal). Penggunaan kuesioner secara langsung ini bertujuan agar lebih efisien dan efektif dalam pengumpulan data yang dibutuhkan.

Hasil Penelitian

Tabel 1
Tabulasi Jawaban Responden variabel Model Kepemimpinan (x)

No Pertanyaan	Ss	S	Ks	Ts	Sts	Jumlah
	5	4	3	2	1	
1	11	25	9	4	1	191
2	9	39	0	2	0	205
3	9	36	3	2	0	202
4	10	36	4	0	0	206
5	16	31	2	1	0	212
Jumlah						1016
Rata-Rata						203,2

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa seluruh jawaban responden dapat dikatakan memuaskan karena masuk dalam rentang pertama, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memberikan penilaian terhadap faktor-faktor dalam model kepemimpinan. Untuk variabel model kepemimpinan rata-rata skor jawaban sebesar 203,2. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel dalam model kepemimpinan.

Tabel 2
Tabulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja Karyawan (y)

NO PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS	JUMLAH
	5	4	3	2	1	
1	7	35	7	1	0	198
2	7	32	8	2	1	192
3	18	32	0	0	0	218
4	25	20	4	1	0	219
5	11	25	7	6	1	189
JUMLAH						1016
RATA-RATA						203,2

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar jawaban responden terhadap pernyataan tentang motivasi kerja karyawan memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja karyawan, dengan nilai rata-rata sebesar 203,2 yang masuk dalam kategori kurang baik. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa umpan balik karyawan terhadap motivasi mereka dalam bekerja tidak banyak berpengaruh.

Hasil Penelitian

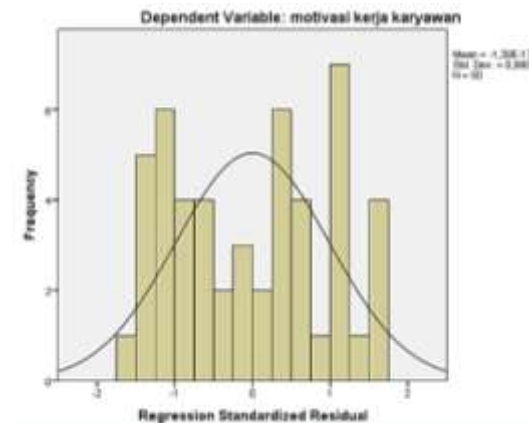
Data penelitian akan dibahas setelah dilakukan analisis data responden. Data penelitian adalah jawaban atas pertanyaan tentang motivasi kerja karyawan dan model kepemimpinan yang diperoleh dari responden di lapangan dan disebarluaskan melalui media kuesioner.

Uji asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Penguji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji histogram dengan menguji signifikansi residu yang dihasilkan oleh Kolmogorov Smirnov. Jika nilai tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka Kolmogorov Smirnov dianggap normal, jika kurang dari 0,05 dianggap tidak normal.

Gambar 1. Grafik Histogram



Tabel 3. Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,11477876
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,111
	Negative	-,100
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,170 ^c

a. Test distribution is Normal.

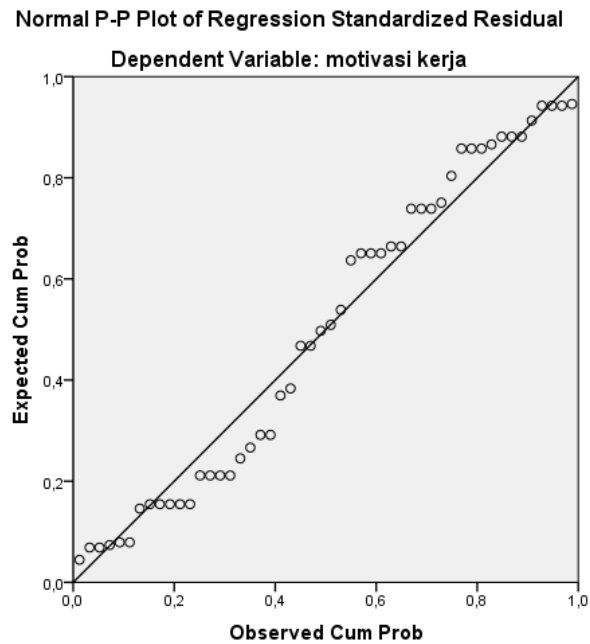
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

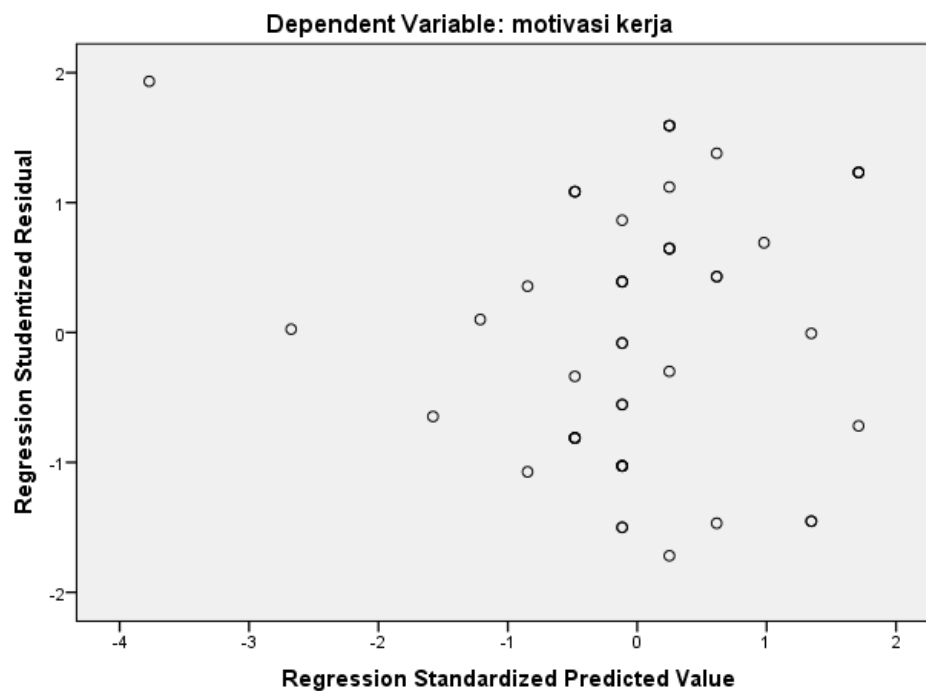
Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai diatas yaitu $0,170 > 0,05$ artinya data diatas dikatakan normal.

Uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas digunakan dalam pengujian normalitas data penelitian ini, yang menguji signifikansi dari residu yang dihasilkan dengan menggunakan metode grafis seperti scatter plot dan normal probabilitas plot. Untuk mengetahui apakah suatu data normal atau tidak, lihatlah sebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Berikut temuan uji normalitas data berdasarkan residu yang diperoleh:

Gambar 2. Grafik Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Normal Probability Plot



Interprestasi P-plot ketika titik mengikuti garis diagonal maka bisa dikatakan data yang kita miliki terdistribusi dengan normal. Dan untuk scatter plot bisa dikatakan jika titik-titik jika tersebar merata tidak terdapat uji heteroskedisitas, maka bisa disimpulkan data penelitian ini tidak terjadi heteroskedasititas.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. Coefficients

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,966	2,287		4,796	,000
x	,460	,112	,512	4,126	,000

a. Dependent Variable: y

1. Model persamaan regresi
 $Y = 10.966 (a) + 0,460 (x) + e$

Model persamaan regresi tersebut bermakna :

- Constanta (a) = 10.966 artinya apabila model kepemimpinan , maka motivasi kerja karyawan sebesar 10.966.
- Koefisien arah regresi / p (x) = 0,460 (bernilai positif) artinya, apabila model kepemimpinan meningkat satu (1) satuan, maka motivasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,460.
-

Tabel 5. Pengujian Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,966	2,287		4,796	,000
x	,460	,112	,512	4,126	,000

a. Dependent Variable: y

1. Nilai signifikasi $0,000 \leq 0,05$
2. Nilai t-hitung $> t$ -tabel ($4.126 > 1.677$ (n jumlah sampel dan k variabel yang digunakan seperti variabel bebas maupun variabel terikat $n = 50 - k = 2 = 48$) jadi nilai t-tabelnya 1.677

Dari 2 dasar pengambilan keputusan diatas maka dapat disimpulkan bahwa model kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya semakin tinggi model kepemimpinan yang dilakukan, maka kuantitas motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

Uji Korelasi

Tujuan uji korelasi adalah untuk mengetahui seberapa erat hubungan variabel-variabel yang satu dengan yang lainnya, yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi. Hubungan positif dan negatif bisa ada antara variabel x dan y. Berkorelasi jika nilai signifikannya kurang dari 0,05, dan tidak berkorelasi jika nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

Tabel 6. Corelations

Correlations		x	y
x	Pearson Correlation	1	,512**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
y	Pearson Correlation	,512**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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

Jadi nilai kolerasi tabel diatas dengan nilai signifikan $0,279 < 0,512$ maka tidak terdapat hubungan korelasi antar model kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.

Uji Determinasi

Tabel 7. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,512 ^a	,262	,246	2,13669

a. Predictors: (Constant), x

Nilai R Square 0,262 bermakna bahwa model kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja karyawan sebesar 26,2% sedangkan sisanya 73,8% dipengaruhi faktor-faktor lain.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk pembuktian pada variabel model kepemimpinan yang memberikan pengaruh motivasi kerja karyawan baik secara persial maupun simultan. Maka dilakukan uji hipotesis sebagai berikut :

Uji t

Dalam penelitian untuk uji t ini merupakan salah satu uji hipotesis untuk analisis regresi liniear sederhana maupun multiple (berganda) yang bertujuan untuk mengetahui variabel bebas atau independent (X) secara persial dapat berpengaruh terhadap variabel atau independent (Y). Variabel model kepemimpinan (X) dan motivasi kerja karyawan (Y). Rumus hipotesi pengujian uji t adalah sebagai.

- Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel x terhadap y
- Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhdap y

Tabel 8. Coefficients

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,966	2,287		4,796	,000
model kepemimpinan	,460	,112	,512	4,126	,000

a. Dependent Variable: motivasi kerja

berikut:

$0,000 < 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap y

$4,126 > 2,011$ maka terdapat pengaruh variabel x terhadap y

T tabel = t (a/2 ; n-k-1)

= t (0,05/2;50-2-1)

= t (0,025;47)

= 2,011

Interprestasinya :

Dari hasil uji t menunjukan bahwa nilai signifikan pengaruh model kepemimpinan (x) terhadap motivasi kerja karyawan (y).

Hipotesis

➤ H : di terima terdapat pengaruh model kepemimpinan (x) terhadap motivasi kerja karyawan (y)

Uji f

Untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen berpengaruh secara bersamaan digunakan uji F. Uji F dapat dilakukan dengan cara membandingkan estimasi F dengan F tabel. Disetujui jika F hitung > F tabel dan H1 ditolak jika F hitung < F tabel.

- jika nilai sig<0,05 atau f hitung > f tabel maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y
- jika nilai sig > 0,05 atau f hitung < f tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y

Tabel 9. Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,738	1	77,738	17,027	,000 ^b
	Residual	219,142	48	4,565		
	Total	296,880	49			

a. Dependent Variable: motivasi kerja

b. Predictors: (Constant), model kepemimpinan

F Tabel =(k;n-k)

=(1;50-1)

=(df 1 ke 49)

= 4,04

Interprestasinya : dari hasil uji f simultan ditunjukan dengan hasil perhitungan f tabel yang menunjukan nilai 17.027. untuk uji simultan menggunakan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05. Hal ini menunjukan variabel independen antara model kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Pembahasan Penelitian

Tabel 10.
Distribusi Frekuensi Variabel Model Kepemimpinan (X)

No Item	Jawaban Responden											
	Sangat setuju		Setuju		kurang setuju		Tidak Setuu		Sangat Tidak setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
x1	11	22	25	50	9	18	4	8	1	2	50	100
x2	9	18	39	78	0	0	2	4	0	0	50	100
x3	9	18	36	72	3	6	2	4	0	0	50	100
x4	10	20	36	72	4	8	0	0	0	0	50	100
x5	16	32	31	62	2	4	1	2	0	0	50	100

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari kelima instrumen yang terdiri dari mengkoodinasikan kegiatan bekerja (x1) dengan persentase tertinggi 50% dengan 25 responden (setuju), melibatkan partisipasi bawahan (x2) dengan persentase tertinggi 78% dengan 39 responden (setuju), menerima dan memperhatikan masukan (x3) dengan persentase tertinggi 72% dengan 36 responden (setuju), membantu dan memberikan jalan keluar (x4) dengan persentase tertinggi 72% dengan 36 responden (setuju), menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh (x5) dengan persentase tertinggi 62% dengan 31 responden (setuju).

Tabel 11.
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (y)

No Item	Jawaban Responden											
	Sangat setuju		Setuju		kurang setuju		Tidak Setuu		Sangat Tidak setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
y1	7	14	35	70	7	14	1	2	0	0	50	100
y2	7	14	32	64	8	16	2	4	1	2	50	100
y3	18	36	32	64	0	0	0	0	0	0	50	100
y4	25	50	20	40	4	8	1	2	0	0	50	100
y5	11	22	25	50	7	14	6	12	1	2	50	100

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari kelima instrumen yang terdiri dari prestasi kerja (y1) dengan persentase tertinggi 70% dengan 35 responden (setuju), penghargaan atas prestasi kerja (y2) dengan persentase tertinggi 64% dengan 32 responden (setuju), kemampuan bekerja yang baik (y3) dengan persentase tertinggi 64% dengan 32 responden (setuju), mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja (y4) dengan persentase tertinggi 50% dengan 25 responden (sangat setuju), menyediakan makanan dan minuman (y5) dengan persentase tertinggi 50% dengan 25 responden (setuju).

Pengaruh variabel x terhadap y

Persepsi model kepemimpinan terhadap motivasi kerja melalui responden karyawan, menunjukan bahwa hasil dari model kepemimpinan mempunyai kategori baik, dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, hal ini dapat dilihat pada hasil uji t diperoleh t-hitung sebesar 4.126 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000. Jika dibandingkan pada t-tabel pada $\alpha = 0,05$ berarti $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan $\text{sig} < 0,05$ ($4.126 > 1.677$ dan $0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat positif dan signifikan antara model kepemimpinan (x) terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Multi Garmen Jaya (Cardinal).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat mengambil kesimpulan penilaian dampak dari model kepemimpinan terhadap motivasi kerja melalui responden karyawan, menunjukan bahwa hasil dari model kepemimpinan mempunyai kategori baik, karena sebagian besar pegawai memberikan penilaian terhadap variabel model kepemimpinan mengindikasikan bahwa variabel model kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Seorang pemimpin memotivasi kerja karyawan dengan memberikan visi yang jelas dan membangun hubungan yang baik, mendengarkan kebutuhan serta kekhawatiran mereka dengan empati. Pemimpin juga penting untuk mengakui dan menghargai usaha serta pencapaian karyawan melalui pujian, penghargaan formal, atau insentif materi. Selain itu, memberikan tugas yang menantang dan kesempatan untuk belajar dan berkembang membantu karyawan merasa lebih terlibat. Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung, serta menjadi teladan yang menunjukkan etos kerja baik, integritas, dan komitmen, juga sangat efektif dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Melalui kombinasi strategi-strategi ini, pemimpin dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan mencapai tujuan bersama.

Referensi

Dzikrillah Rizqi Amalia, Bambang Swasto, and Heru Susilo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)," Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 36, no. 1 (2016): 137–46.

Husna Ni'Matul Ulya, "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan (Studi Pada Extrawash Laundry Ponorogo)" (2021), Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

Muhammad Khafid, "Strategi Bersaing Dalam Meningkatkan Jumlah Pelanggan: Studi Kasus Pada Perusahaan Otobus Al-Mubarak Malang" (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2015).
Fai, "Pengertian Manajemen SDM," News, 2023, <https://umsu.ac.id/berita/pengertian-manajemen-sdm/>.

Rahmat Fawaid Muhtar, "Pengoperasian Kapal Berkaitan Dengan Kepemimpinan Di Kapal Km. Mentari Selaras Milik Pt. Mentari Line" (Universitas Maritim AMNI (UNIMAR AMNI) Semarang, 2019).

Safitri, W. S., & Alamsyah, A. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. J.CO Donuts & Coffee Metro Mall Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (3). 1562-1570. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2340>