

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP KUALITAS PRODUK KABEL BODY MOBIL PADA PT. KARANGANYAR INDO AUTO SYSTEMS

Sulistya¹⁾, Rohwiyati²⁾

^{1),2)} Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

Email: listyo313@gmail.com¹⁾, rohwiyauiunsa1978@gmail.com²⁾

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership style, work motivation and employee performance on the quality of car body cable products at PT. Karanganyar Indo Auto Systems both partially and simultaneously. This research uses quantitative methods and data collection techniques through observation, interviews and the distribution of questionnaires. The population in this study were employees of PT. Karanganyar Indo Auto Systems quality assurance department/section. The sampling technique used was simple random sampling with a total of 58 respondents, where the sample size was determined through the arikunto formula. Data analysis using multiple linear regression analysis with IBM SPSS Statistical 22 test tool. The results showed that partially leadership style has a significant positive effect on product quality, partial work motivation has a significant positive effect on product quality, partially employee performance has a significant positive effect on product quality, simultaneously leadership style, work motivation and employee performance have a significant positive effect on product quality.

Keywords: leadership style, work motivation, employee performance, product quality

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Menurut Akbar Asfihan (2021), kinerja karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya.. Pengertian kinerja (*performance*) menurut Moehirono (2012:95) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi..

Sistem management kerja terdiri atas proses mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberi penghargaan atas kinerja karyawan. Sistem kinerja harus melakukan hal-hal berikut: menyediakan informasi bagi karyawan mengenai kinerja mereka, menjelaskan apa yang diharapkan organisasi, mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan pengembangan, serta mendokumentasikan kinerja untuk catatan personal. Untuk itu peran karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Secara umum cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut.

Menurut Aris (2021) gaya kepemimpinan adalah interaksi dua atau orang lebih dalam suatu kelompok terstruktur atau struktur ulang terhadap situasi persepsi dan harapan anggota. Menurut Sobry sutikno (2014:15) gaya kepemimpinan (*leadership style*), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi

kepemimpinannya dengan segenap keterampilan dan sikapnya. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif serta menghadapi persaingan yang tinggi, agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi yang lebih maju dan berkembang, maka harus diperlukan gebrakan mengenai adanya perubahan individu. Pamela & oloko (2015). PT. KARANGANYAR INDO AUTO SYSTEMS ini merupakan perusahaan yang membuat produk jadi dengan memanfaatkan bahan mentah dengan tujuan mendapatkan keuntungan atau *profit*. Perusahaan ini dapat menghasilkan *output* yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan sejenisnya. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengambil judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP KUALITAS PRODUK KABEL BODY MOBIL”.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2013) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan untuk mempengaruhi orang lain. Dengan tujuan agar bisa bekerjasama, dan melakukan hal yang produktif untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Menurut Sobry Sutikno (2014:15) gaya kepemimpinan (*Leadership Style*), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap keterampilan dan sikapnya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka Panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5) Tanggung Jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

b. Macam-macam Jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1) Kharismatik/non kharismatik

Para pemimpin kharismatik bergantung pada kepribadian, kualitas pemberi semangat serta aura-auranya. Mereka adalah pemimpin yang visioner, memiliki orientasi presentasi mengambil resiko yang penuh perhitungan, dan juga merupakan komunikator yang baik. Adapun pemimpin non kharismatik

- sangat bergantung pada pengetahuan mereka, kepercayaan diri dan ketenangan diri, serta pendekatan analitis dalam menangani permasalahan.
- 2) Otokratis/demokratis
Para pemimpin otokratis cenderung membuat keputusan sendiri, menggunakan posisinya untuk memaksa karyawan agar melaksanakan perintahnya. Adapun cara pemimpin demokratis mendorong karyawan untuk ikut serta dalam pembuatan keputusan.
 - 3) Pendorong/pengawas
Pemimpin yang memiliki sifat mendorong, member semangat kepada karyawan menggunakan visinya dan membudayakannya untuk mencapai tujuan kelompok. Adapun pemimpin bergaya pengawas memanipulasi karyawan agar patuh.
 - 4) Transaksional/transformatif
Pemimpin transaksional memanfaatkan uang, pekerjaan dan keamanan pekerja untuk memperoleh kepatuhan dari karyawan. Para pemimpin transformatif memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja keras mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi. (Sunarto, 2005:24).

Motivasi Kerja

Malayu (2017) menjelaskan bahwasanya motivasi itu mempermasalahkan tentang bagaimana upaya seorang individu tersebut di dalam hal mengerahkan dan mengendalikan potensi yang ada pada dalam dirinya. dalam hal ini apabila individu tersebut bisa mengarahkan potensi yang dimilikinya maka hal tersebut akan banyak bermanfaat untuknya dalam upaya mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapainya dan bisa juga membantunya untuk mempermudah dalam hal melaksanakan segala aktivitas dalam dunia pekerjaan. Namun dorongan tersebut antar individu memiliki perbedaan, oleh sebab itu perilaku manusia cenderung beragam dalam dunia pekerjaan karena tergantung individu itu sendiri bisa atau tidak dalam mengerahkan potensi yang ada dalam dirinya.

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah". Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah kekuatan ketakutan.

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh semua sumber daya manusia yang ada didalam organisasi, baik dari unsur pimpinan maupun karyawannya. Menurut Ruky (2010:6) kinerja merupakan suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

Sutrisno (2016) Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kualitas Produk

Menurut Kotler dan Armstrong (2012), kualitas produk adalah kemampuan sebuah produk dalam memperagakan fungsinya, hal ini termasuk keseluruhan durabilitas, reliabilitas, ketepatan, kemudahan pengoperasian, dan reparasi produk, juga atribut produk lainnya.

Menurut Tjiptono (2012), kualitas produk adalah tingkat mutu yang diharapkan dan pengendalian keragaman dalam mencapai mutu tersebut untuk memenuhi kebutuhan konsumen.

Menurut Kotler dan Keller (2012), kualitas produk adalah kemampuan suatu barang untuk memberikan hasil atau kinerja yang sesuai bahkan melebihi dari apa yang diinginkan pelanggan.

Kualitas produk merupakan salah satu kunci persaingan diantara pelaku usaha yang ditawarkan kepada konsumen. Konsumen selalu ingin mendapatkan produk yang berkualitas sesuai dengan harga yang dibayar, walaupun terdapat sebagian masyarakat yang berpendapat bahwa, produk yang mahal adalah produk yang berkualitas. Jika hal itu dapat dilaksanakan oleh perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat tetap memuaskan para konsumen dan dapat menambah jumlah konsumen.

Kualitas produk merupakan hal penting yang harus diusahakan oleh setiap perusahaan apabila menginginkan produk yang dihasilkan dapat bersaing di pasar. Adanya hubungan timbal balik antara perusahaan dengan konsumen akan memberikan peluang untuk mengetahui dan memahami apa yang menjadi kebutuhan dan harapan yang ada pada persepsi konsumen. Maka, perusahaan penyedia produk dapat memberikan kinerja yang baik untuk mencapai kepuasan konsumen melalui cara memaksimalkan pengalaman yang menyenangkan dan meminimalisir pengalaman yang kurang menyenangkan konsumen dalam mengkonsumsi produk.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas produk adalah kondisi fisik, fungsi dan sifat suatu produk baik barang atau jasa berdasarkan tingkat mutu yang diharapkan seperti durabilitas, reliabilitas, ketepatan, kemudahan pengoperasian, reparasi produk serta atribut produk lainnya dengan tujuan memenuhi dan memuaskan kebutuhan konsumen atau pelanggan.

Penelitian Terdahulu

Zeni Efianti (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Bangkit Usaha Sanan Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

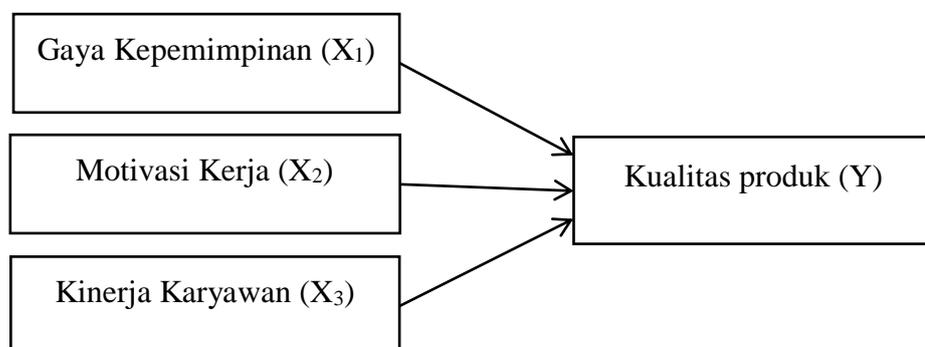
Prasetyo (2015) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan arah positif, artinya apabila motivasi semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan arah positif, artinya apabila kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan arah positif, artinya apabila lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Nuresah (2016) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. Bank Sulselbar Makasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah pada PT. Bank Sulselbar Makasar.

Monica Maria (2013) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Konsumen King Cake. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas produk dan kualitas layanan berpengaruh positif terhadap kepuasan konsumen King Cake. Kualitas produk berpengaruh positif terhadap kepuasan konsumen King Cake. Kualitas layanan berpengaruh positif terhadap kepuasan konsumen King Cake.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2013:60). Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian. Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini disajikan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar II.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Variable Independen (X_1) : Gaya Kepemimpinan

Variable Independen (X_2) : Motivasi Kerja

Variable Independen (X_3) : Kinerja Karyawan

Variable Dependen Y : Kualitas Produk

Menunjukkan bahwa ada pengaruh pada tiap variabel X (gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan) terhadap variabel Y (kualitas produk kabel body mobil)

A. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum tentu jawaban empirik. Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H₁: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kualitas produk.

H₂: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas produk.

H₃: Diduga kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kualitas produk.

H₄: Diduga gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kualitas produk.

METODE PENELITIAN

Lokasi, Populasi, dan Sampel

Lokasi penelitian pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems yang beralamat di Dukuh Bulu RT. 002 RW.005, Desa Jaten, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah.

Penelitian ini mengambil populasi QA di PT. Karanganyar Indo Auto Systems yang terdiri dari 232 karyawan, Penentuan sampel mengacu pada rumus Arikunto dengan mengambil 25% dari jumlah karyawan, menggunakan teknik simple random sampling.

Definisi Operasional Variabel

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2013) gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan Mengambil Keputusan.
- b. Kemampuan Memotivasi.
- c. Kemampuan Komunikasi.
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.
- e. Tanggung Jawab.
- f. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Motivasi Kerja

Menurut Uno (2012) motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri orang yang akan mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaannya, indikator motivasi kerja :

- a. Daya pendorong
- b. Kemauan
- c. Kerelaan
- d. Membentuk keahlian
- e. Membentuk ketrampilan
- f. Tanggung jawab
- g. Kewajiban
- h. Tujuan

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2012) kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kinerja yang dibuat secara terencana agar tidak terjadi suatu kesalahan pada waktu dan tempat karyawan dan organisasi, Indikator kinerja karyawan :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian
- f. Komitmen kerja

Kualitas Produk

Menurut Kotler dan Keller (2012) kualitas produk adalah kemampuan suatu barang untuk memberikan hasil atau kinerja yang sesuai bahkan melebihi dari apa yang diinginkan pelanggan, Indikator kualitas produk :

- a. Sumber daya manusia
- b. Prosedur kerja
- c. Mesin
- d. Bahan baku
- e. Lingkungan

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validasi

Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan valid atau tidak, maka digunakan rumus koefisien korelasi product moment dari pearson sebagai berikut (Sinambela, 2014:207):

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_1 Y - (\sum x_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X_1^2 - (\sum [X_1])^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum [Y])^2\}}}$$

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan teknik *Alpha Cronbach* (Sinambela, 2014:169):

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Teknik Analisa Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini di antaranya:

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas dengan bentuk persamaan sebagai berikut (Sinambela, 2014:217):

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Uji t (Parsial)

Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

- a. Perumusan hipotesis
- b. Menentukan nilai t_{tabel}
- c. Menentukan nilai t_{hitung}
- d. Menentukan kesimpulan apakah H_0 diterima atau H_0 ditolak

Uji F (Simultan)

Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

- Perumusan hipotesis
- Menentukan nilai F_{tabel}
- Menentukan nilai F_{hitung}
- Menentukan kesimpulan apakah H_0 diterima atau H_0 ditolak.

Koefisien Determasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak antara nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa jumlah karyawan PT. Karanganyar Indo Auto Systems yang menjadi responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang (34,48%) dan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang (65,52%).

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa jumlah karyawan PT. Karanganyar Indo Auto Systems yang menjadi responden dengan usia kurang dari 20 tahun sebanyak 5 orang (8,62%), jumlah responden dengan usia 20 sampai 30 tahun sebanyak 52 orang (89,66%) dan jumlah responden dengan usia lebih dari 30 tahun sebanyak 1 orang (1,72%).

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat diketahui bahwa jumlah karyawan PT. Karanganyar Indo Auto Systems yang menjadi responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat sebanyak 44 orang (75,86%), D1 sebanyak 3 orang (5,17%), D2 sebanyak 0 atau tidak ada, D3 sebanyak 5 orang (8,62%), S1 sebanyak 6 orang (10,35%), dan jumlah responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 0 atau tidak ada.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa jumlah karyawan PT. Karanganyar Indo Auto Systems yang menjadi responden dengan masa kerja selama kurang dari satu tahun sebanyak 17 orang (29,31%), jumlah responden dengan masa kerja satu sampai dua tahun sebanyak 24 orang (41,38%) dan jumlah responden dengan masa kerja dua sampai tiga tahun sebanyak 17 orang (29,31%).

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.0 yang kemudian diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	<i>Coefficients^a</i>			t	Sig.
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (<i>Constant</i>)	3,030	1,491		2,032	0,047
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,207	0,066	0,276	3,147	0,003
Motivasi Kerja (X2)	0,220	0,116	0,220	2,890	0,006
Kinerja Karyawan (X3)	0,488	0,106	0,484	4,587	0,000

Dependen Variabel : Kualitas Produk

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS 22.0, 2022

Dari hasil pengolahan data di atas diperoleh beberapa nilai yang kemudian di masukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,030 + 0,207X_1 + 0,220X_2 + 0,488X_3 + e$$

Keterangan:

- Konstanta sebesar 3,030 artinya apabila nilai variabel independen dianggap konstan, maka kualitas produk kabel body mobil pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems akan meningkat sebesar 3,030.
- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,207 artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kualitas produk kabel body mobil pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems, karena koefisien regresi bernilai positif. Yang mana semakin tinggi angka gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula kualitas produk kabel body mobil.
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,220 artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kualitas produk kabel body mobil pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems, karena koefisien regresi bernilai positif. Artinya motivasi kerja yang tercipta mempengaruhi angka kualitas produk kabel body mobil.
- Nilai koefisien regresi kinerja karyawan sebesar 0,488 artinya kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kualitas produk kabel body mobil pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems, karena koefisien regresi bernilai positif. Artinya kinerja karyawan yang efektif mempengaruhi angka kualitas produk kabel body mobil.

Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil analisis uji t pada tabel 1 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3,147 > 2,005$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas produk kabel body mobil.

Berdasarkan hasil analisis uji t pada tabel 1 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,890 > 2,005$ dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas produk kabel body mobil.

Berdasarkan hasil analisis uji t pada tabel 1 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,587 > 2,005$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas produk kabel body mobil.

Uji F (Simultan)

Tabel 2
Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	427,119	2	142,373	57,217	0,000 ^b
Residual	141,832	56	2,488		
Total	568,951	58			

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS 22.0, 2022

Berdasarkan hasil analisis uji F pada tabel 2 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $57,217 > 2,77$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan secara simultan terhadap kualitas produk kabel body mobil.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi diolah dengan menggunakan program SPSS 22.0 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,866	0,751	0,738	1,57743

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS 22.0, 2022

Berdasarkan tabel 3 di atas, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,738 atau 73,8%. Yang mana angka ini mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap kualitas produk sebesar 73,8%, sedangkan sisanya ($100\% - 73,8\% = 26,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kualitas produk kabel body mobil pada PT Karanganyar Indo Auto Systems, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3,147 > 2,005$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas produk kabel body mobil. Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang dalam memimpin orang lain. Gaya itu dapat dilihat dari bagaimana seseorang mempengaruhi orang lain, contohnya adalah bawahan, agar melakukan tindakan yang dapat membantu mencapai tujuan bersama. Ia dapat merancang strategi dalam mengarahkan dan menyatukan orang lain demi meraih tujuan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas produk kabel body mobil pada PT Karanganyar Indo Auto Systems, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,890 > 2,005$ dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas produk kabel body mobil. Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas produk kabel body mobil pada PT Karanganyar Indo Auto Systems, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,587 > 2,005$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas produk kabel body mobil. Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik. Atau sebaliknya memutuskan hubungan kerja jika performa karyawan tidak sesuai harapan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan terhadap kualitas produk kabel body mobil pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $57,217 > 2,77$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan terhadap kualitas produk kabel body mobil.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Produk Kabel Body Mobil pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems sebagai berikut:

1. Secara parsial diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas produk kabel body mobil pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems.
2. Secara parsial diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas produk kabel body mobil pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems.
3. Secara parsial diketahui bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas produk kabel body mobil pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems.
4. Secara simultan diketahui bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas produk kabel body mobil pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat memberi saran sebagai berikut:

1. Untuk pihak manajemen PT. Karanganyar Indo Auto Systems diharapkan lebih memperhatikan keadaan karyawan dengan meningkatkan gaya kepemimpinan, memberikan motivasi kerja dan mendorong kinerja karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kualitas produk, sehingga kualitas produk yang dibuat lebih terjamin.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar menggali informasi yang lebih mendalam lagi terhadap kajian penelitian serta dapat meneliti di luar variabel penelitian ini, sehingga hasil yang di dapat lebih bervariasi. Namun apabila peneliti selanjutnya menggunakan variabel yang sama, diharapkan untuk menambah variabel bebas atau menggantinya dengan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2021). Kinerja karyawan, <https://adalah.co.id/kinerja-karyawan/> Diakses tanggal 29 Maret Pukul 18:30.
- Arif, R.H., & Yahya, M. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal pendidikan Ilmu Sosial*, Vol. 24, No. 1, Juni 2014.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Bintarti, S. (2015). *Metodologi Penelitian Ekonomi Manajemen*, Bekasi: Mitra Wacana Media.
- Chaudhary, N., & Sharma, B. (2012). *Impact of employee motivation on performance (productivity) in private organization. International Journal of Business Trends and Technology*, 2 (4).
- Darmawan, E.N., (2017). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Gaya kepemimpinan Sebagai Interveling Variable. Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Shanata Darma Yogyakarta.
- Fadhil, A., & Yuniadi, M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 54 No. 1 Januari 2018.
- Fajar, W. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Usaha Pengembangan dan Lingkungan PT. Perkebunan Mitra Ogan Baturaja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JENIUS)*, Vol. 5, No. 1, Januari 2015.
- <https://content.co.id/gaya-kepemimpinan-menurut-para-ahli/>, Diakses pada tanggal 14 maret 2022. Pukul 21.00 WIB.
- <https://content.co.id/motivasi-kerja-menurut-para-ahli/>, Diakses pada tanggal 17 Juli 2022. Pukul 13.30 WIB.
- Kotler, P., & Keller, K.L. (2012). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2012). *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, A.W., & Puspitaningsih, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi Pertama. Yogyakarta. Pandiva Buku.

- Malayu, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya Bandung.
- Monica, M. (2013). *Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Konsumen King Cake*. Skripsi. Surabaya: Fakultas Enterpreneurial Business Universitas Ciputra Surabaya.
- Riadi, M. (2019). *Teori, Indikator dan Jenis Gaya Kepemimpinan*. Diakses pada 8/7/2022, dari <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html>
- Riadi, M. (2020). *Kualitas Produk (Pengertian, Manfaat, Dimensi, Perspektif dan Tingkatan)*. Diakses pada 6/24/2022, dari <https://www.kajianpustaka.com/2020/02/kualitas-produk-pengertian-manfaat-dimensi-perspektif-dan-tingkatan.html>
- Rivai, Z., & Veithzal. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Setiawan, K.C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Divisi Operasi PT Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islam* Vol. 1 No. 2 (2015) 43-35.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RdnD*. Cetakan Ke- 17. Bandung. Alfabet.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widha, M. (2012). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Lembaga Penyiaran RRI Semarang. *Jurnal Manajemen UDINUS* Vol. 1 No. 5-11 Semarang