

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

Sulistya<sup>1)</sup>, Rohwiyati<sup>2)</sup>  
Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta  
Jl. Raya Palur Km. 5 Surakarta, Indonesia 57731

<sup>1)</sup>E-mail : [listyo313@gmail.com](mailto:listyo313@gmail.com)

<sup>2)</sup> E-mail : [Rohwiyatiunsa1978@gmail.com](mailto:Rohwiyatiunsa1978@gmail.com)

**ABSTRACT**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTVASI AND EMPLOYEE  
PERFORMANCE ON THE QUALITY OF CAR BODY CABLE PRODUCTS AT PT.  
KARANGANYAR INDO AUTO SYSTEMS***

*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 quallity 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 di atas maka penulis mengambil judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP KUALITAS PRODUK KABEL BODY MOBIL”.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi dan Obyek Penelitian

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.

### Populasi dan Sampel

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.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standard untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

#### – Observasi Dokumen

Teknik data yang dilakukan untuk mendapatkan data primer perusahaan dengan mengumpulkan data dari Perusahaan Kabel Body Mobil mengenai Sejarah perusahaan dan Struktur Organisasi.

#### – Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut dapat diberi skor skala linkiert 5 (lima).

#### – **Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

#### **Definisi Operasional Variabel**

Adapun definisi operasional yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari

##### **Gaya Kepemimpinan**

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

- Kemampuan Mengambil Keputusan.
- Kemampuan Memotivasi.
- Kemampuan Komunikasi.
- Kemampuan Mengendalikan Bawahan.
- Tanggung Jawab.
- 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 :

- Daya pendorong
- Kemauan
- Kerelaan
- Membentuk keahlian
- Membentuk ketrampilan
- Tanggung jawab
- Kewajiban
- 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 :

- Kualitas
- Kuantitas
- Ketepatan waktu
- Efektivitas
- Kemandirian
- 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 :

- Sumber daya manusia
- Prosedur kerja
- Mesin
- Bahan baku
- 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):

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

## 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:

- Perumusan hipotesis
- Menentukan nilai t<sub>tabel</sub>
- Menentukan nilai t<sub>hitung</sub>
- Menentukan kesimpulan apakah H<sub>0</sub> diterima atau H<sub>0</sub> ditolak.

### Uji F (Simultan)

Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

- Perumusan hipotesis
- Menentukan nilai F<sub>tabel</sub>
- Menentukan nilai F<sub>hitung</sub>
- Menentukan kesimpulan apakah H<sub>0</sub> diterima atau H<sub>0</sub> 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 PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Karakteristik Responden

#### a. Jenis Kelamin

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%).

#### b. Usia

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%).

#### c. Pendidikan Terakhir

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.

#### d. Masa Kerja

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%).

### 2. Deskripsi Variabel Penelitian

#### a. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Deskripsi data tanggapan karyawan mengenai gaya kepemimpinan pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems dapat dilihat pada tabel berikut:

- 1) Tanggapan responden tentang Pimpinan mendengarkan pendapat dan memberikan solusi, mayoritas menjawab sangat setuju dengan frekuensi 28 atau sebesar 48%.
- 2) Tanggapan responden tentang Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik, mayoritas menjawab sangat setuju dengan frekuensi 22 atau sebesar 38%.
- 3) Tanggapan responden tentang Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan, mayoritas menjawab sangat setuju dengan frekuensi 30 atau sebesar 52%.
- 4) Tanggapan responden tentang Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan, mayoritas menjawab setuju dengan frekuensi 30 atau sebesar 52%.
- 5) Tanggapan responden tentang Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik, mayoritas menjawab setuju dengan frekuensi 27 atau sebesar 47%.

**b. Motivasi Kerja (X2)**

Deskripsi data tanggapan karyawan mengenai motivasi kerja pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems dapat dilihat pada tabel berikut:

- 1) Tanggapan responden tentang Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di perusahaan, mayoritas menjawab sangat setuju dengan frekuensi 29 atau sebesar 50%.
- 2) Tanggapan responden tentang Giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu, mayoritas menjawab setuju dengan frekuensi 26 atau sebesar 45%.
- 3) Tanggapan responden tentang Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja, mayoritas menjawab setuju dengan frekuensi 36 atau sebesar 62%.
- 4) Tanggapan responden tentang Saya mempunyai komitmen atas pekerjaan yang telah diberikan kepada saya, mayoritas menjawab setuju dengan frekuensi 30 atau sebesar 52%.
- 2) Tanggapan responden tentang Ingin mengembangkan kemampuan di perusahaan, mayoritas menjawab setuju dengan frekuensi 33 atau sebesar 57%.

**c. Kinerja Karyawan (X3)**

Deskripsi data tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems dapat dilihat pada tabel berikut:

- 1) Tanggapan responden tentang Anda sudah mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan target perusahaan, mayoritas menjawab setuju dengan frekuensi 33 atau sebesar 57%.
- 2) Tanggapan responden tentang Saya hadir tepat waktu, mayoritas menjawab sangat setuju dengan frekuensi 36 atau sebesar 62%.
- 3) Tanggapan responden tentang Saya mampu meminimalisir kesalahan yang terjadi ketika bekerja sehingga menghasilkan dampak yang tidak begitu signifikan, mayoritas menjawab setuju dengan frekuensi 30 atau sebesar 52%.
- 4) Tanggapan responden tentang Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan, mayoritas menjawab setuju dengan frekuensi 37 atau sebesar 64%.
- 5) Tanggapan responden tentang Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal, mayoritas menjawab setuju dengan frekuensi 31 atau sebesar 53%.

**d. Kualitas Produk (Y)**

Deskripsi data tanggapan karyawan mengenai kualitas produk pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems dapat dilihat pada tabel berikut:

- 1) Tanggapan responden tentang Berani menjamin kualitas terhadap produk yang dibuat, mayoritas menjawab setuju dengan frekuensi 31 atau sebesar 53%.
- 2) Tanggapan responden tentang Dapat memberikan produk yang berkualitas sesuai ketentuan perusahaan, mayoritas menjawab sangat setuju dengan frekuensi 31 atau sebesar 53%.
- 3) Tanggapan responden tentang Selalu memeriksa keadaan alat bantu yang dipergunakan dalam keadaan baik, mayoritas menjawab sangat setuju dengan frekuensi 31 atau sebesar 53%.
- 4) Tanggapan responden tentang Dapat membedakan material yang NG dan OK, mayoritas menjawab sangat setuju dengan frekuensi 45 atau sebesar 78%.
- 5) Tanggapan responden tentang Lingkungan bekerja selalu dalam keadaan yang bersih, mayoritas menjawab setuju dengan frekuensi 28 atau sebesar 48%.

**A. Hasil Uji Instrumen Penelitian**

**1. Uji Validitas**

Pengujian ini menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%) dengan jumlah data (N) = 58, maka di dapat r tabel untuk N sebesar 0,279. Kuesioner dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil uji validitas masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

- a. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan uji validitas pada variabel gaya kepemimpinan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV.9  
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,907	0,279	Valid
	X1.2	0,875	0,279	Valid
	X1.3	0,925	0,279	Valid
	X1.4	0,870	0,279	Valid
	X1.5	0,936	0,279	Valid

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS 22.0, 2022

Pada variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid, karena nilai r<sub>hitung</sub> > nilai r<sub>tabel</sub>.

b. Uji Validitas Motivasi Kerja

Berdasarkan uji validitas pada variabel motivasi kerja, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV.10  
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Hasil
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,756	0,279	Valid
	X2.2	0,742	0,279	Valid
	X2.3	0,795	0,279	Valid
	X2.4	0,743	0,279	Valid
	X2.5	0,891	0,279	Valid

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS 22.0, 2022

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid, karena nilai r<sub>hitung</sub> > nilai r<sub>tabel</sub>.

c. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji validitas pada variabel kinerja karyawan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV.11  
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Hasil
Kinerja Karyawan (X3)	X3.1	0,791	0,279	Valid
	X3.2	0,727	0,279	Valid
	X3.3	0,787	0,279	Valid
	X3.4	0,839	0,279	Valid
	X3.5	0,839	0,279	Valid

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS 22.0, 2022

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ .

d. Uji Validitas Kualitas Produk

Berdasarkan uji validitas pada variabel kualitas produk, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV.12  
Hasil Uji Validitas Kualitas Produk

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Hasil
Kualitas Produk (Y)	Y1	0,876	0,279	Valid
	Y2	0,890	0,279	Valid
	Y3	0,896	0,279	Valid
	Y4	0,841	0,279	Valid
	Y5	0,727	0,279	Valid

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS 22.0, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tiap item pertanyaan pada variabel produk kabel body mobil dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ . Setelah dilakukan pengujian validitas data pada semua variabel dan dinyatakan valid, maka semua item pertanyaan tersebut diikuti sertakan dalam pengujian tahap selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kepercayaan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas diolah menggunakan rumus *Alpha Cronbach* pada program SPSS 22.0. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*  $> 0,60$ . Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.13  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Nilai <i>Alpha</i>	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,936	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,827	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (X3)	0,853	0,60	Reliabel
Kualitas Produk Kabel (Y)	0,888	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS 22.0, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan dan kualitas produk dinyatakan reliabel karena nilai *Alpha Cronbach*  $> 0,60$ . Setelah dilakukan uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel, maka instrumen ini bisa digunakan untuk melakukan penelitian.

## B. Hasil Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel IV.14

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	<i>Coefficients<sup>a</sup></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.

### 2. Uji t (Parsial)

Tabel IV.15  
Hasil Uji t ( Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	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

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS 22.0, 2022

Berdasarkan hasil analisis uji t 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.

a. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kualitas Produk (Y)

- 1) Nilai  $t_{tabel} = 2,005$
- 2) Nilai  $t_{hitung} = 2,890$

3) Kriteria pengujian

Jika  $-t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau nilai sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

4) Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis uji t 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.

b. Pengaruh Kinerja Karyawan (X3) terhadap Kualitas Produk (Y)

- 1) Nilai  $t_{tabel} = 2,005$
- 2) Nilai  $t_{hitung} = 4,587$

3) Kriteria pengujian

Jika  $-t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau nilai sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

4) Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis uji t 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.

### 3. Uji F (Simultan)

Tabel IV.16  
Hasil Uji F (Simultan)

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

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS 22.0, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan hasil analisis uji F sebagai berikut:

Nilai  $F_{\text{tabel}} = 2,77$

a. Nilai  $F_{\text{hitung}} = 57,217$

b. Kriteria pengujian

Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau nilai sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Jika  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$  atau nilai sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

c. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  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.

### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

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

Tabel IV.17  
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 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.

## C. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kualitas Produk

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kualitas produk kabel body mobil pada PT Karanganyar Indo Auto Systems, diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  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.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Produk**

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.

## **3. Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Produk**

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.

## **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Produk Kabel Body Mobil**

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**

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 Entrepreneurial 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 RdanD*. 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