

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Digital Printing Bali Stars Sesetan

[The Influence of Leadership and Motivation on Employee Performance at Digital Printing Bali Stars Sesetan]

**I Putu Artha Dharma Putra^{1)*}, Ida Bagus Sanjaya²⁾,
Ni Putu Ritra Trees Ari Kartika Hadi Saraswati³⁾**

Politeknik Negeri Bali

putuartha123456@gmail.com (Corresponding)

ABSTRAK

Dinamika industri percetakan menuntut perusahaan mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia guna mempertahankan produktivitas. Riset kuantitatif asosiatif ini bertujuan menguji dampak kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Digital Printing Bali Stars Sesetan. Melalui teknik sampling jenuh, peneliti menarik seluruh populasi sebanyak 37 karyawan sebagai responden. Pengumpulan data mengandalkan kuesioner berskala Likert yang diolah menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis. Temuan matematis membuktikan kapabilitas manajerial pimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja staf. Dorongan motivasi kerja terbukti empiris memicu produktivitas secara positif dan signifikan. Pengujian serempak mengonfirmasi perpaduan kepemimpinan efektif dan motivasi konsisten menyumbang 53,8% terhadap fluktuasi kinerja karyawan. Pimpinan disarankan mengintensifkan komunikasi instruksi, merutinkan bonus prestasi, dan memperketat pengawasan operasional guna mendongkrak pencapaian standar mutu organisasi.

Kata kunci: Digital Printing; Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

The dynamics of the printing industry require companies to optimize human resources quality to maintain productivity. This quantitative associative research aims to examine the impact of leadership and motivation on employee performance at Digital Printing Bali Stars Sesetan. Through a saturation sampling technique, the researcher extracted the entire population of 37 employees as respondents. Data collection relied on Likert-scale questionnaires processed using multiple linear regression and hypothesis testing. Mathematical findings prove that managerial leadership capabilities exert a positive and significant influence on staff performance enhancement. Work motivation also empirically triggers productivity positively and significantly. Simultaneous testing confirms that the combination of effective leadership and consistent motivation contributes 53.8% to the fluctuation in employee performance. Leaders are advised to intensify instruction communication, regularize achievement bonuses, and tighten operational supervision to boost the attainment of organizational quality standards.

Keywords: Digital Printing; Employee Performance; Human Resources; Leadership; Work Motivation

PENDAHULUAN

Di era kompetisi bisnis percetakan digital yang semakin ketat, keunggulan kompetitif suatu perusahaan sangat bergantung pada keandalan operasional yang digerakkan oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Tenaga kerja bukan sekadar aset operasional, melainkan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Namun, rasionalisasi tersebut berbenturan dengan permasalahan empiris yang terjadi di Digital Printing Bali Stars Sesetan. Berdasarkan observasi di lapangan, ditemukan fenomena

fluktuasi produktivitas dan penurunan kualitas hasil cetak karyawan. Permasalahan ini bermuara pada dua celah utama: kelemahan manajerial di mana penyampaian instruksi dari pimpinan kerap memicu miskomunikasi teknis, serta menurunnya gairah kerja akibat ketiadaan sistem pemberian penghargaan (*reward*) yang konsisten bagi staf berprestasi.

Tinjauan teori mengonfirmasi bahwa fenomena operasional tersebut berkaitan erat dengan variabel kinerja karyawan, mengindikasikan adanya keterikatan yang kuat antara kendala operasional tersebut dengan aspek pencapaian kerja staf, yang merepresentasikan mutu serta volume kerja individu saat menuntaskan kewajibannya (Mangkunegara, 2019). Performa ini sejatinya dipicu oleh berbagai elemen pendukung, di mana dorongan motivasi serta gaya manajerial atasan memegang peranan krusial (Robbins & Judge, 2017). Kapabilitas pimpinan merupakan seni dan kemampuan memengaruhi serta mengarahkan perilaku bawahan untuk mencapai tujuan (Sutrisno, 2016). Pemimpin yang efektif akan meminimalisir kesalahan melalui komunikasi yang presisi. Di sisi lain, motivasi bertindak sebagai daya pendorong yang mengakibatkan karyawan rela mengerahkan kemampuannya demi target organisasi (Hasibuan, 2017). Tanpa adanya motivasi yang memadai, produktivitas niscaya akan mengalami stagnasi.

Kajian pustaka dari penelitian terdahulu turut memperkuat rasionalisasi ini. Studi empiris garapan Pratama & Widodo (2021) yang menemukan fakta bahwa kecakapan manajerial atasan berdampak baik secara nyata terhadap performa harian staf, khususnya menyangkut presisi pemberian arahan. Selaras dengan temuan itu, studi empiris Sari & Setiawan (2022) membuktikan bahwa motivasi kerja, khususnya melalui sistem apresiasi yang tepat sasaran, menjadi determinan yang sangat dominan dalam mendorong produktivitas tenaga kerja. Lebih lanjut, riset komprehensif oleh Wibowo (2023) mengesahkan bahwa kolaborasi antara arahan kepemimpinan yang presisi dan motivasi yang tinggi secara simultan berkontribusi signifikan terhadap pencapaian target kinerja. Kesenjangan antara harapan teoritis, dukungan kajian pustaka, dan realitas di lapangan inilah yang menjadi dasar kuat perlunya investigasi lebih lanjut.

Berpijak pada uraian latar belakang, tinjauan teori, serta kajian pustaka di atas, riset ini disusun guna menginvestigasi serta membuktikan secara empiris seberapa besar porsi intervensi dari gaya manajerial serta dorongan kerja terhadap tingkat produktivitas staf di Digital Printing Bali Stars Seseetan, entah itu saat diuji secara mandiri maupun bersama-sama. Dari sisi keilmuan, kajian ini diproyeksikan bisa menambah khazanah referensi keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai relasi antara motivasi dan peran atasan; sedangkan pada tataran praktis, output dari analisis ini ditargetkan mampu bertransformasi menjadi bahan pertimbangan sekaligus pijakan taktis bagi manajemen perusahaan dalam membenahi kualitas instruksi kerja dan sistem apresiasi guna meningkatkan produktivitas organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi desain kuantitatif asosiatif untuk mengukur kausalitas dan besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019). Lokasi penelitian terpusat pada Digital Printing Bali Stars Seseetan di wilayah Denpasar Selatan. Subjek pengamatan mencakup seluruh karyawan yang berjumlah 37 orang. Karena jumlah populasi yang terbatas, penarikan sampel menerapkan teknik *sampling* jenuh (*sensus*). Melalui metode ini, seluruh populasi otomatis dijadikan responden guna menekan bias generalisasi (Arikunto, 2019).

Pengumpulan data primer bersandar pada instrumen kuesioner yang didistribusikan secara daring memanfaatkan *Google Form*. Kuesioner tersebut memuat serangkaian pernyataan tertutup untuk mengukur kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan. Setiap butir pernyataan dievaluasi menggunakan skala *Likert* lima poin, mulai dari skor 1 ("Sangat Tidak Setuju") hingga skor 5 ("Sangat Setuju") (Sugiyono, 2019). Selain itu, data sekunder digali melalui ekstraksi dokumen internal, rekam jejak presensi, dan literatur pendukung.

Proses pengolahan data mengandalkan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics 26.0*. Analisis diawali dengan uji validitas dan reliabilitas guna menjamin akurasi serta konsistensi instrumen ukur (Ghozali, 2018). Kelayakan model dipastikan melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengukuran pengaruh variabel bebas terhadap kinerja dieksekusi menggunakan regresi linier berganda (Ghozali, 2018). Validitas hipotesis dibuktikan

secara parsial melalui uji t dan secara serempak dengan uji F . Terakhir, perhitungan koefisien determinasi digunakan untuk memetakan besaran kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan fluktuasi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden

Pemetaan profil demografi memberikan gambaran komprehensif mengenai latar belakang 37 tenaga kerja yang menjadi motor penggerak operasional di Digital Printing Bali Stars Sesetan, mencakup aspek jenis kelamin, rentang usia, hingga kualifikasi pendidikan terakhir.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden (N)	Presentase Responden (%)
1	Jenis Kelamin	Laki - Laki	22	59,5%
		Perempuan	15	40,5%
	Jumlah		37	100%
2	Usia	<20 tahun	5	13,5%
		20 - 30 tahun	18	48,6%
		31 - 40 tahun	12	32,4%
		41 - 50 tahun	2	5,4%
	Jumlah		37	100%
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	22	59,5%
		Diploma	7	18,9%
		S1	8	21,6%
	Jumlah		37	100%

Sumber: Data Diolah 2026

Menganalisis matriks demografi tersebut, struktur operasional perusahaan didominasi oleh pekerja laki-laki yang mencapai 22 orang, merepresentasikan proporsi 59,5% dari total populasi. Meninjau persebaran umur, lanskap sumber daya manusia dipenuhi oleh kelompok usia produktif awal, di mana karyawan dengan rentang usia 20 hingga 30 tahun memimpin formasi sebanyak 18 orang (48,6%). Dari perspektif kualifikasi akademik, ritme kerja harian di lapangan sebagian besar digerakkan oleh tenaga teknis tingkat menengah atas, terbukti dari mayoritas 22 karyawan (59,5%) yang mengantongi ijazah tamatan SMA/SMK.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan membedah persepsi responden terhadap indikator-indikator variabel kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan melalui rentang penilaian skala Likert. Membedah variabel kepemimpinan, hasil rekapitulasi tanggapan 37 karyawan Digital Printing Bali Stars Sesetan disajikan pada tabel berikut

Tabel 2. Hasil Deskripsi Statistik Variabel Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Pemimpin Digital Printing Bali Stars Sesetan mampu memberikan arahan yang jelas mengenai tugas, tanggungjawab serta tujuan yang harus dicapai	0	10	15	9	3	3,14	Cukup Baik
2	Pemimpin Digital Printing Bali Stars Sesetan mampu mengambil keputusan dengan cepat saat dibutuhkan	0	5	10	12	10	3,73	Baik
3	Pemimpin Digital Printing Bali Stars Sesetan mampu menyampaikan informasi, instruksi, dan kebijakan kepada karyawan dengan jelas sehingga dapat dipahami dengan baik.	0	11	18	7	1	2,95	Cukup Baik

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
4	Pemimpin Digital Printing Bali Stars Sesetan memberikan dorongan dan semangat kepada karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.	0	5	8	15	9	3,76	Baik
5	Pemimpin Digital Printing Bali Stars Sesetan secara rutin melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan.	0	1	11	16	9	3,89	Baik
6	Pemimpin Digital Printing Bali Stars Sesetan mampu menciptakan hubungan kerja yang baik dengan karyawan	0	5	7	15	10	3,81	Baik
Rata-rata							3,55	Baik

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan paparan data tersebut, variabel kepemimpinan mencatatkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,55 yang merujuk pada kriteria baik. Skor tertinggi menyentuh angka 3,89 pada indikator pengawasan rutin, membuktikan bahwa pimpinan secara aktif dan konsisten memonitor pekerjaan staf di lapangan. Walaupun fungsi pengawasan berjalan optimal, indikator penyampaian informasi, instruksi, dan kebijakan mencatatkan skor paling minim yakni 2,95. Angka ini mengindikasikan adanya celah komunikasi manajerial yang berpotensi memicu ketidakjelasan tugas bagi karyawan.

Tabel 3. Hasil Deskripsi Statistik Variabel Motivasi

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Gaji yang saya terima dari Digital Printing Bali Stars Sesetan sudah mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.	0	1	15	11	10	3,81	Baik
2	Digital Printing Bali Stars Sesetan mampu menyediakan lingkungan kerja yang aman bagi karyawan	0	0	10	17	10	4,00	Baik
3	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	0	1	11	15	10	3,92	Baik
4	Digital Printing Bali Stars Sesetan mampu memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi.	0	14	12	7	4	3,03	Cukup Baik
5	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dalam pekerjaan	0	2	10	15	10	3,89	Baik
Rata-rata							3,73	Baik

Sumber: Data Diolah 2026

Hasil perhitungan menetapkan rata-rata skor motivasi berada di level 3,73 atau masuk dalam kategori baik. Keberhasilan manajemen menghadirkan jaminan keamanan lingkungan kerja menjadi penyumbang kepuasan tertinggi dengan raihan skor absolut 4,00. Situasi sebaliknya terjadi pada indikator pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi yang hanya memperoleh skor 3,03. Posisi terendah ini memberikan sinyal kuat bahwa perusahaan belum menerapkan sistem apresiasi (*reward*) secara teratur guna merawat gairah kerja staf.

Tabel 4. Hasil Deskripsi Statistik Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kualitas Digital Printing Bali Stars Sesetan	0	9	21	7	0	2,95	Cukup Baik

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditetapkan	0	7	9	12	9	3,62	Baik
3	Saya mampu bekerja dengan tepat waktu	0	6	10	11	10	3,68	Baik
4	Saya mampu memanfaatkan sumber daya organisasi yang telah disediakan	0	3	7	18	9	3,89	Baik
5	Saya dapat bekerja secara mandiri sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan	0	4	9	17	7	3,73	Baik
Rata-rata							3,57	Baik

Sumber: Data Diolah 2026

Secara akumulatif, kinerja operasional staf berada pada kategori baik dengan torehan skor rata-rata 3,57. Tingginya kecakapan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya organisasi (skor 3,89) menjadi penopang utama capaian produktivitas ini. Kendati efisiensi sumber daya tergolong tinggi, tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar kualitas cetak perusahaan masih menjadi tantangan terberat, tercermin dari perolehan skor terendah sebesar 2,95. Kondisi ini menuntut peninjauan ulang terhadap akurasi proses produksi di rantai kerja.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tahapan ini berfungsi mengukur sejauh mana ketepatan setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkap indikator variabel yang sedang diteliti.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pertanyaan	Korelasi (r hitung)	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,805	Valid
		X1.2	0,874	Valid
		X1.3	0,723	Valid
		X1.4	0,903	Valid
		X1.5	0,849	Valid
		X1.6	0,847	Valid
2	Motivasi (X2)	X2.1	0,852	Valid
		X2.2	0,830	Valid
		X2.3	0,867	Valid
		X2.4	0,781	Valid
		X2.5	0,818	Valid
3	Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,732	Valid
		Y.2	0,877	Valid
		Y.3	0,871	Valid
		Y.4	0,768	Valid
		Y.5	0,763	Valid

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan matriks korelasi *Pearson*, seluruh butir pernyataan yang mewakili variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), serta kinerja karyawan (Y) mencatatkan nilai *r-hitung* yang bergerak pada rentang 0,723 hingga 0,903. Keseluruhan nilai korelasi tersebut secara mutlak melampaui batas minimum toleransi kelayakan yakni 0,30. Capaian matematis ini mengesahkan bahwa seluruh instrumen pernyataan telah valid dan sah untuk digunakan sebagai alat pengumpul data.

b. Uji Reliabilitas

Setelah keabsahan butir pernyataan terbukti, pengujian reliabilitas dieksekusi guna memastikan tingkat konsistensi jawaban responden apabila pengukuran diulang pada waktu yang berbeda.

Tabel 6. Hasil Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,912	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,881	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,860	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2026

Evaluasi statistik memperlihatkan tingkat keandalan instrumen yang sangat solid. Variabel kepemimpinan menorehkan koefisien Cronbach's Alpha tertinggi sebesar 0,912, disusul oleh variabel motivasi di angka 0,881, dan variabel kinerja karyawan pada level 0,860. Seluruh nilai koefisien tersebut bertengger jauh di atas ambang presisi 0,60. Angka ini memberikan garansi bahwa kuesioner yang disebarkan memiliki keandalan yang tinggi dan terbebas dari bias inkonsistensi pengukuran.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas berfungsi mendeteksi apakah nilai residual dalam model regresi memiliki sebaran distribusi yang normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44286566
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.056
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah 2026

Membedah hasil kalkulasi *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, perolehan nilai probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* mencatatkan angka sebesar 0,200. Skor signifikansi yang melampaui ambang batas toleransi kesalahan 0,05 tersebut mengonfirmasi bahwa data residual telah terdistribusi secara normal, sehingga persyaratan fundamental statistik parametrik terpenuhi dengan baik.

b. Uji Multikolinearitas

Tahapan ini bertujuan memverifikasi ketiadaan korelasi linear yang kuat antarvariabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) di dalam model regresi.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.667	2.480		.672	.506		
Kepemimpinan	.289	.100	.361	2.883	.007	.821	1.219
Motivasi	.539	.129	.523	4.184	.000	.821	1.219

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Sumber: Data Diolah 2026

Kalkulasi statistik memperlihatkan variabel kepemimpinan dan motivasi secara serempak menorehkan nilai *Tolerance* sebesar 0,821, jauh di atas kriteria minimum 0,10. Selaras dengan hal

tersebut, perhitungan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel menunjukkan angka 1,219, mutlak berada di bawah batas maksimal 10. Indikator matematis ini mengesahkan bahwa model persamaan regresi sepenuhnya kebal dari jerat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

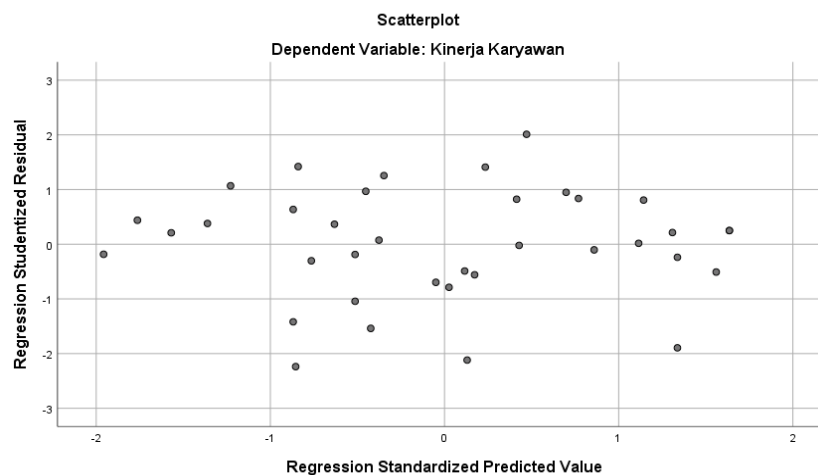
Pemeriksaan terakhir ini mengevaluasi apakah model regresi mengalami ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Tabel 9. Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.533	1.523		1.664	.105
Kepemimpinan	.047	.062	.142	.768	.448
Motivasi	-.089	.079	-.209	-1.126	.268

a. Dependent Variable: Absolute_Residual

Sumber: Data Diolah 2026



Gambar 1. Grafik *Scatterplot* (Putra, 2026)

Pembuktian kuantitatif melalui uji Glejser (meregresikan nilai residual absolut) memaparkan tingkat signifikansi variabel kepemimpinan sebesar 0,448 dan variabel motivasi di angka 0,268. Kedua capaian tersebut berdiri kokoh di atas batas 0,05. Temuan numerik ini turut divalidasi oleh analisis visual melalui grafik *Scatterplot*, di mana titik-titik data menyebar secara acak tanpa membentuk pola struktural tertentu di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Keseluruhan parameter ini melegitimasi ketiadaan gejala heteroskedastisitas, sehingga kelayakan model regresi dinyatakan valid untuk memproyeksikan arah hipotesis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pemodelan ini memproyeksikan besaran perubahan kinerja operasional yang dipicu oleh fluktuasi kualitas kepemimpinan dan motivasi.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.667	2.480		.672	.506
Kepemimpinan	.289	.100	.361	2.883	.007
Motivasi	.539	.129	.523	4.184	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Diolah 2026

Membedah luaran koefisien, terbentuk persamaan matematis $Y = 1,667 + 0,289X_1 + 0,539X_2$. Konstanta sebesar 1,667 memastikan bahwa kinerja karyawan tetap bernilai positif kendati tanpa adanya intervensi kepemimpinan maupun motivasi. Nilai koefisien kepemimpinan menorehkan angka 0,289, mengindikasikan setiap peningkatan kualitas manajerial akan mendongkrak kinerja staf sebesar poin tersebut. Angka yang lebih tajam terlihat pada koefisien motivasi yakni 0,539, membuktikan bahwa suntikan dorongan kerja memicu lonjakan produktivitas yang dominan, dengan asumsi variabel eksternal bersifat konstan.

Uji Koefisien Determinasi

Kalkulasi ini menakar persentase kontribusi atau daya peramal variabel independen dalam memengaruhi variasi variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.538	2.514

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Data Diolah 2026

Sorotan utama tertuju pada perolehan nilai *Adjusted R Square* yang menunjuk angka 0,538. Capaian ini menegaskan bahwa 53,8% dinamika kinerja karyawan di Digital Printing Bali Stars Seseetan murni ditentukan oleh kualitas kepemimpinan dan kekuatan motivasi. Sisa persentase sebesar 46,2% merepresentasikan dampak dari determinan lain (seperti lingkungan kerja atau disiplin) yang tidak dilibatkan dalam bingkai kajian ini.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini memvalidasi kebenaran hipotesis pertama dan kedua dengan mengukur signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas secara terpisah.

Tabel 12. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.667	2.480			.672	.506
Kepemimpinan	.289	.100	.361		2.883	.007
Motivasi	.539	.129	.523		4.184	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Sumber: Data Diolah 2026

Menjawab hipotesis pertama, variabel kepemimpinan mencatatkan nilai t-hitung 2,883 yang menaklukkan batas t-tabel 1,690 dengan signifikansi 0,007. Fakta numerik ini mengesahkan bahwa kapabilitas manajerial pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf. Pembuktian empiris ini memvalidasi postulat teoritis yang menekankan bahwa figur pimpinan yang kapabel akan secara langsung mendorong produktivitas kerja. Temuan ini sejalan dan diperkuat oleh rujukan penelitian Pratama & Widodo (2021) yang turut membuktikan bahwa efektivitas kepemimpinan menjadi faktor penentu yang signifikan secara parsial dalam mendongkrak kinerja operasional staf.

Pada pengujian hipotesis kedua, variabel motivasi membuktikan dominasinya melalui nilai t-hitung 4,184 dan signifikansi mutlak 0,000. Raihan ini memvalidasi bahwa dorongan kerja memberikan pengaruh yang selaras dan sangat krusial bagi peningkatan produktivitas individu. Dukungan empiris ini sangat relevan dengan temuan terdahulu dari Sari & Setiawan (2022) yang menegaskan bahwa motivasi kerja terutama yang ditopang oleh sistem apresiasi terbukti secara parsial menjadi determinan yang dominan terhadap lonjakan produktivitas harian tenaga kerja di lantai produksi.

b. Uji Simultan (Uji F)

Evaluasi tahap akhir ini bertujuan mengesahkan hipotesis ketiga dengan membuktikan dampak penggabungan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 13. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.491	2	138.745	21.958	.000 ^b
	Residual	214.833	34	6.319		
	Total	492.324	36			

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Data Diolah 2026

Sinergi antara arahan kepemimpinan dan injeksi motivasi menorehkan nilai F-hitung sebesar 21,958, melonjak jauh di atas ketentuan F-tabel 3,28. Tingkat signifikansi 0,000 memastikan probabilitas kesalahan berada di bawah batas toleransi 5%.

Penjabaran statistik ini melegitimasi diterimanya hipotesis ketiga, membuktikan bahwa bauran gaya kepemimpinan yang presisi dan motivasi yang konsisten secara serempak mendongkrak kinerja karyawan secara signifikan. Mengingat daya ikat kedua variabel ini mendominasi fluktuasi produktivitas sebesar 53,8%, manajemen wajib memfokuskan strategi pada perbaikan komunikasi pimpinan sekaligus skema penghargaan. Keberhasilan uji F pada riset ini memperkuat kajian komprehensif dari Wibowo (2023) yang mengesahkan bahwa kolaborasi antara gaya kepemimpinan dan tingginya motivasi staf secara bersama-sama (simultan) mampu menciptakan ekosistem kerja yang kondusif, yang bermuara pada pencapaian target kinerja organisasi secara maksimal.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data statistik dan pengujian hipotesis, kajian empiris pada Digital Printing Bali Stars Sesetan menelurkan tiga simpulan utama:

1. Secara individu, faktor kepemimpinan memberikan dampak yang positif sekaligus bermakna nyata (signifikan) bagi pencapaian kerja karyawan. Kesimpulan ini ditarik dari hasil uji statistik di mana nilai t-hitung mencapai 2,883, yang berarti lebih besar dibandingkan batas t-tabel yakni 1,690. Selain itu, nilai signifikansinya tercatat pada 0,007 (di bawah ambang toleransi 0,05) dan ditopang oleh koefisien regresi di angka 0,289. Artinya, apabila kualitas manajerial atasan semakin membaik, tingkat produktivitas tim di lapangan juga akan ikut terangkat.
2. Selanjutnya, dorongan atau motivasi kerja saat diuji secara mandiri juga menunjukkan kontribusi positif dan signifikan terhadap performa staf. Pernyataan empiris ini didukung oleh perolehan t-hitung sebesar 4,184 dengan taraf signifikansi sempurna di angka 0,000. Ditambah dengan besaran koefisien regresi yang mencapai 0,539, data ini menegaskan bahwa tingginya motivasi merupakan motor penggerak utama yang paling kuat dalam memacu produktivitas harian tiap pekerja.
3. Ketika dievaluasi secara bersama-sama (simultan), perpaduan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terbukti membawa pengaruh positif yang sangat signifikan pada kinerja pegawai. Fakta ini dikonfirmasi melalui nilai F-hitung sebesar 21,958 yang melesat melewati ambang batas F-tabel (3,28) pada tingkat signifikansi mutlak 0,000. Kombinasi dari kedua variabel independen ini mengendalikan perubahan performa staf dengan tingkat kontribusi (*Adjusted R Square*) mencapai 53,8%. Sementara itu, selisih sebesar 46,2% dipengaruhi oleh berbagai elemen eksternal lain yang tidak dilibatkan dalam cakupan studi ini

Saran

Merespons temuan penelitian, pimpinan Digital Printing Bali Stars Sesetan disarankan untuk memperbaiki kejelasan penyampaian instruksi kerja melalui taklimat rutin guna meminimalisir miskomunikasi operasional. Manajemen juga perlu mengoptimalkan sistem apresiasi (*reward system*)

yang lebih terstruktur dan konsisten, seperti pemberian insentif pencapaian target, untuk senantiasa merawat motivasi staf. Selain itu, pengawasan mutu akhir (*quality control*) pada rantai produksi wajib diperketat agar hasil kerja secara konsisten memenuhi standar kualitas cetak perusahaan. Terakhir, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas spektrum kajian dengan menyuntikkan variabel tambahan seperti kompensasi finansial atau disiplin kerja guna menyempurnakan sisa 46,2% faktor penentu kinerja yang belum terungkap dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Pratama, A., & Widodo, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Operasional Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 112–125.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sari, D. P., & Setiawan, B. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Sistem Apresiasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia*, 8(1), 45–58.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, A. (2023). Dampak Kepemimpinan dan Motivasi secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan di Industri Percetakan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(3), 201–215.