



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HURINDO TYRE UTAMA
PALMERAH BARAT JAKARTA SELATAN**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON
THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. HURINDO TYRE UTAMA
WEST PALMERAH SOUTH JAKARTA***

Helma Elliansyah¹, Irfan Rizka Akbar²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : elliansyah@gmail.com^{1*}, dosen02461@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :
Received : 22-05-2025
Revised : 24-05-2025
Accepted : 26-05-2025
Published : 28-05-2025

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT. HURINDO Tyre Utama, Palmerah Barat, South Jakarta, both partially and simultaneously. This research employs a quantitative associative method, with a population of 65 respondents, using a saturated sampling technique. The data analysis techniques include instrument testing, classical assumption testing, linear regression testing, correlation coefficient testing, determination coefficient testing, and hypothesis testing. The results show that Leadership Style has a significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 18.983 + 0.492X_1$. The correlation coefficient is 0.533, and the determination coefficient contributes 28.4%. Hypothesis testing results indicate that $t_{count} > t_{table}$ ($4.999 > 1.998$), meaning H_{o1} is rejected and H_{a1} is accepted. Work Motivation also has a significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 16.224 + 0.576X_2$. The correlation coefficient is 0.592, and the determination coefficient contributes 35.0%. Hypothesis testing results indicate that $t_{count} > t_{table}$ ($5.823 > 1.998$), meaning H_{o2} is rejected and H_{o2} is accepted. Furthermore, Leadership Style and Work Motivation simultaneously have a significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 15.356 + 0.151X_1 + 0.448X_2 + e$. The correlation coefficient is 0.600, and the determination coefficient is 35.9%. Hypothesis testing results indicate that $F_{count} > F_{table}$ ($17.394 > 3.145$), meaning H_{o3} is rejected and H_{a3} is accepted

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. HURINDO Tyre Utama Palmerah Barat Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat asosiatif, dengan populasi sebanyak 65 responden dan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji instrument data, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,983 + 0.492 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,533, koefisien determinasi memiliki kontribusi sebesar 28,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,999 > 1,998$) yang berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Motivasi Kerja berpengaruh



signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,224 + 0.576 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,592, koefisien determinasi memiliki kontribusi sebesar 35,0 % serta uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,823) > t_{tabel} (1,998)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,356 + 0,151 X_1 + 0,448 X_2 + e$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,600, koefisien determinasi sebesar 35,9% dan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(17,394 > 3,145)$, yang berarti H_0 ditolak, dan H_a diterima

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja adalah salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Setiap perusahaan perlu terus meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik ditunjukkan oleh pencapaian yang meningkat, hasil kerja berkualitas, serta kemampuan menjalankan tugas secara optimal. Selain itu, karyawan yang memiliki kinerja baik juga percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab atas tugas dan kewajibannya, serta mampu mengatasi berbagai masalah di tempat kerja. Kemampuan ini berperan penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan 2021-2023 PT. HURINDO Tyre Utama

No	Aspek	JK (Jumlah Karyawan)	Targ et	Realisasi					
				2021		2022		2023	
				Tercapai		Tercapai		Tercapai	
				Nilai	(%)	Nilai	(%)	Nilai	(%)
1	Kualitas Kerja	65	100%	46	71% (Cukup Baik)	38	58% (Kurang)	47	74% (Cukup Baik)
2	Kuantitas Kerja	65	100%	51	78% (Baik)	36	55% (Kurang)	48	74% (Cukup Baik)
3	Tanggung Jawab	65	100%	50	77% (Baik)	48	74% (Cukup Baik)	38	58% (Kurang)
4	Kerjasama	65	100%	35	54% (Kurang)	51	78% (Baik)	34	52% (Kurang)
5	Inisiatif	65	100%	36	55% (Kurang)	38	58% (Kurang)	35	54% (Kurang)
Rata-Rata			100%		67% (Cukup Baik)		65% (Cukup Baik)		62% (Cukup Baik)

Sumber: Data PT. HURINDO Tyre Utama Palmerah Barat Jakarta Selatan

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, Penilaian kinerja karyawan pada PT. HURINDO Tyre Utama di Palmerah Barat setiap tahun nya menargetkan 100% yang diukur dari beberapa indikator selama 3 (tiga) tahun terakhir, namun realisasi pencapaiannya bersifat tidak tetap (fluktuatif). Dilihat dari tahun 2021 mencapai rata-rata sebesar 67%, kemudian pada tahun 2022-2023 mengalami penurunan kinerja karyawan dengan mencapai rata-rata 65% dan 62%.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, pemimpin perusahaan yang kurang profesional dalam memperlakukan karyawan mempengaruhi kinerja mereka. PT. HURINDO Tyre Utama di Palmerah Barat, karyawan merasa bahwa perilaku pemimpin sangat penting dalam mencapai



tujuan perusahaan. Para karyawan membutuhkan pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Pemimpin memegang peranan penting dalam memberikan motivasi kepada karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang positif, sehingga kinerja dapat mencapai hasil maksimal. Untuk mendapatkan data lebih lanjut terkait gaya kepemimpinan, penulis melakukan prariset dengan menyebarkan kuesioner kepada 56 karyawan, dan hasil survei tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Pra Survey Hasil Penilaian Gaya Kepemimpinan Pada PT. HURINDO
Tyre Utama Palmerah Barat Jakarta Selatan 2024

No	Aspek Gaya Kepemimpinan	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	Kepemimpinan Supportif	Pemimpin melakukan tindakan yang membuat anggota tim merasa antusias dan nyaman dalam bekerja.	13	43%	17	57%
2	Kepemimpinan Direktif	Pemimpin selalu menjelaskan secara jelas apa yang harus dilakukan dan cara melaksanakannya.	15	50%	15	50%
3	Kepemimpinan Partisipatif	Pemimpin selalu melibatkan bawahan dalam diskusi sebelum bertindak atau membuat kebijakan.	14	47%	16	53%
4	Kepemimpinan Berorientasi Prestasi	Pimpinan mempercayakan tugas yang lebih besar kepada bawahannya.	13	43%	17	57%

Sumber: Data hasil Pra survey pada 30 karyawan PT. HURINDO Tyre Utama 2024.

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa pada aspek Kepemimpinan Supportif yang menyatakan “setuju” hanya mencapai 43% sedangkan “tidak setuju” mencapai 57%, pada aspek Kepemimpinan Direktif menyatakan “setuju” 50% sedangkan “tidak setuju” 50%, lalu pada aspek kepemimpinan partisipatif menyatakan “setuju” 47% sedangkan “tidak setuju” 53% dan pada aspek kepemimpinan Berorientasi Prestasi yang menyatakan “setuju” yaitu 43% sedangkan “tidak setuju” 57%. Dari penilaian pra survey menyimpulkan sebagian besar karyawan menilai gaya kepemimpinan di PT. HURINDO Tyre Utama saat ini belum berjalan secara efektif dan belum mampu memenuhi harapan karyawan pada aspek Kepemimpinan Supportif, Kepemimpinan Direktif, Kepemimpinan Partisipatif, dan Kepemimpinan Berorientasi Prestasi.



Tabel 1.3
Pra Survey Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. HURINDO Tyre Utama Palmerah Barat Jakarta Selatan

No	Aspek Motivasi Kerja	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	Kebutuhan Fisiologis	Upah yang diterima sejalan dengan standar yang telah ditetapkan.	13	43%	17	57%
2	Kebutuhan Rasa Aman	Agar tercipta rasa aman dan nyaman, perusahaan menyediakan jaminan kesehatan dan pensiun bagi karyawan.	14	47%	16	53%
3	Kebutuhan Sosial	Pimpinan terus memberikan motivasi kepada setiap divisi agar dapat bekerja sama dengan optimal.	15	50%	15	50%
4	Kebutuhan Penghargaan	Untuk meningkatkan semangat kerja, perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi.	12	40%	18	60%
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Perusahaan menyediakan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan mereka.	13	43%	17	57%

Sumber: Data hasil pra survey 30 karyawan PT. HURINDO Tyre Utama

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa pada aspek Kebutuhan Fisiologis yang menyatakan “setuju” hanya mencapai 43% sedangkan “tidak setuju” mencapai 57%, pada aspek Kebutuhan Rasa Aman menyatakan “setuju” 47% sedangkan “tidak setuju” 53%, lalu pada aspek Kebutuhan Sosial menyatakan “setuju” 50% sedangkan “tidak setuju” 50%, pada aspek Kebutuhan Penghargaan “setuju” 40% sedangkan “tidak setuju” 60%, dan pada aspek Kebutuhan Aktualisasi Diri yang menyatakan “setuju” yaitu 43% sedangkan “tidak setuju” 57%. Dari penilaian pra survey menyimpulkan sebagian besar karyawan menilai aspek Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri belum terpenuhi dengan baik di lingkungan kerja PT. HURINDO Tyre Utama. Hal ini menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan turunnya semangat dan motivasi kerja karyawan

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Menurut Sugiyono (2017:102) “instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Instrumen penelitian digunakan sebagai alat pengumpulan data, dan instrument yang lazim digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar pertanyaan serta kuesioner yang disampaikan dan diberikan kepada masing-masing responden 65 yang menjadi sampel dalam penelitian pada saat observasi



2. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas adalah pengujian untuk melihat apakah data dalam sebuah variabel memiliki pola sebaran yang normal atau tidak. Multikolinieritas adalah kondisi di mana terdapat hubungan atau korelasi yang kuat antara variabel bebas dalam model regresi linier berganda. Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat “uji heteroskedisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

3. Uji Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan dan arah hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1), variabel Motivasi Kerja (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y).

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2019:286).

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dan variabel dependen

6. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2021:148) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Uji simultan (Uji f) dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pemimpin melakukan tindakan yang membuat bawahan merasa nyaman dalam bekerja.	0,848	0,2441	Valid.
2	Pemimpin menjaga hubungan baik dengan bawahan.	0,784	0,2441	Valid.
3	Pemimpin memberikan perhatian serius terhadap konflik yang terjadi di antara bawahan.	0,808	0,2441	Valid.
4	Pemimpin menetapkan standar untuk setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan.	0,883	0,2441	Valid.
5	Pemimpin menjelaskan dengan jelas apa yang harus dilakukan dalam bekerja dan cara mengerjakannya.	0,902	0,2441	Valid.
6	Pemimpin selalu menyampaikan batas waktu untuk setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan.	0,939	0,2441	Valid.
7	Pemimpin berdiskusi dengan bawahan sebelum mengambil tindakan atau keputusan.	0,922	0,2441	Valid.
8	Pemimpin meminta pendapat bawahan terlebih dahulu tentang masalah penting sebelum membuat keputusan.	0,845	0,2441	Valid.
9	Pemimpin memberikan tugas yang lebih besar kepada bawahan.	0,901	0,2441	Valid.
10	Pemimpin menunjukkan keyakinan bahwa bawahan akan bekerja dengan baik.	0,921	0,2441	Valid.

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.10, melihat hasil uji validitas gaya kepemimpinan dengan menampilkan seluruh pernyataan tentang gaya kepemimpinan, terlihat bahwa seluruh nilai r hitung > r tabel. Artinya, hasil uji validitas gaya kepemimpinan tersebut dinyatakan valid



Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaji yang saya terima setiap bulan cukup untuk kebutuhan rumah tangga.	0,801	0,2441	Valid.
2	Kebutuhan dasar seperti makan sudah terpenuhi.	0,857	0,2441	Valid.
3	Saya merasa nyaman bekerja karena ada jaminan kesehatan dari perusahaan.	0,901	0,2441	Valid.
4	Bekerja di perusahaan ini memberikan jaminan untuk masa depan saya.	0,767	0,2441	Valid.
5	Saya senang karena rekan kerja di perusahaan ini menerima saya dengan baik.	0,786	0,2441	Valid.
6	Saya bisa berkomunikasi dan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja di perusahaan.	0,864	0,2441	Valid.
7	Atasan saya selalu memuji saya jika pekerjaan saya memuaskan.	0,885	0,2441	Valid.
8	Atasan saya selalu memberikan pujian jika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0,883	0,2441	Valid.
9	Perusahaan memberi saya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja.	0,863	0,2441	Valid.
10	Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	0,847	0,2441	Valid.

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.11, melihat hasil uji validitas motivasi kerja dengan menampilkan seluruh pernyataan tentang motivasi kerja, terlihat bahwa seluruh nilai r hitung > r tabel. Artinya, hasil uji validitas motivasi kerja tersebut dinyatakan valid



Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya selalu disiplin dalam bekerja.	0,864	0,2441	Valid.
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan cermat.	0,841	0,2441	Valid.
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.	0,786	0,2441	Valid.
4	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.	0,889	0,2441	Valid.
5	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja saya sebaik mungkin.	0,900	0,2441	Valid.
6	Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu.	0,799	0,2441	Valid.
7	Saya bisa bekerja sama dengan rekan kerja.	0,894	0,2441	Valid.
8	Saya selalu menerima pendapat orang lain.	0,902	0,2441	Valid.
9	Saya selalu siap membantu kapan pun dibutuhkan perusahaan.	0,756	0,2441	Valid.
10	Saya bersikap netral terhadap masalah yang terjadi dalam tim kerja.	0,842	0,2441	Valid.

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.12, melihat hasil uji validitas kinerja karyawan dengan menampilkan seluruh pernyataan tentang kinerja karyawan, terlihat bahwa seluruh nilai r hitung > r tabel. Artinya, hasil uji validitas kinerja karyawan tersebut dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Alpha Minimum	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,966	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,955	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,956	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26



Berdasarkan tabel 4.13, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel lebih besar dari nilai standar yaitu 0,600. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dalam kuesioner tersebut reliabel atau dapat diandalkan. Oleh karena itu, item-item pada masing- masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

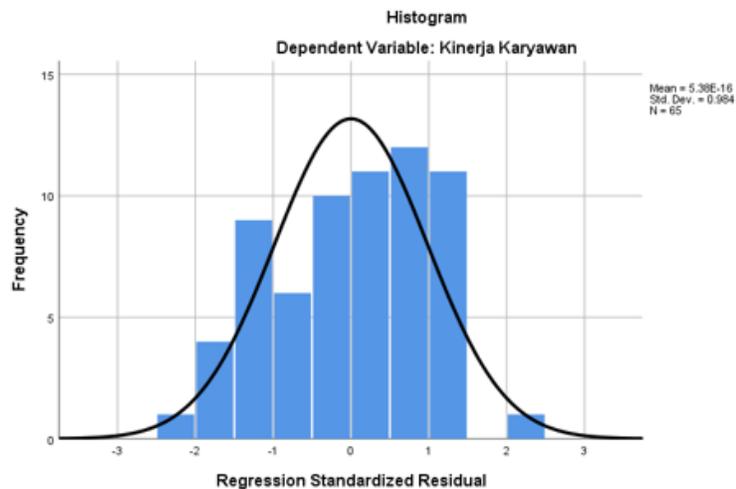
2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.37729349
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.077
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26

Berdasarkan table 4.14, hasil pengujian pada tabel diatas memberikan nilai signifikansi $\alpha = 0,200$. Ini lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,200 > 0,050$). Oleh karena itu, pengujian ini mengasumsikan distribusi normal untuk persamaan tersebut

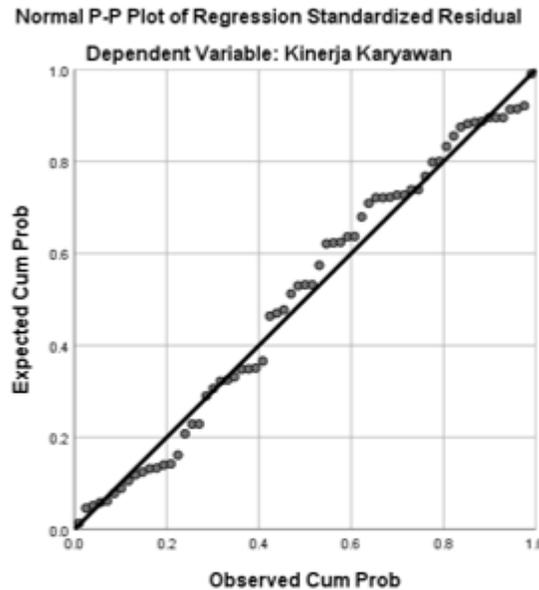


Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26

Gambar 4.2
Grafik Histogram Uji Normalitas



Dengan menggunakan kriteria uji normalitas menggunakan histogram, dapat terlihat bahwa data terdistribusi normal karena membentuk bentuk lonceng dan tidak miring ke kiri atau kanan



Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26

Gambar 4.3
Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola diagram normal. Hal ini dapat dilihat dari fakta bahwa titik-titik tersebar di sekitar diagonal dan distribusinya sepanjang diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolonieritas dengan Collinearity Statistic

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error						Beta
1 (Constant)	15.356	3.735		4.111	.000			
Gaya Kepemimpinan	.151	.157	.163	.959	.341	.356	2.809	
Motivasi Kerja	.448	.166	.460	2.702	.009	.356	2.809	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26



Berdasarkan tabel 4.15 di atas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai yang dapat diterima variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,356 nilai tersebut lebih besar dari 0,10 atau ($0,356 > 0,10$) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) adalah 2,809 nilai tersebut kurang dari 10,00 atau ($2,809 < 10,00$). Oleh karena itu, model regresi ini dapat dikatakan tidak ada gangguan Multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

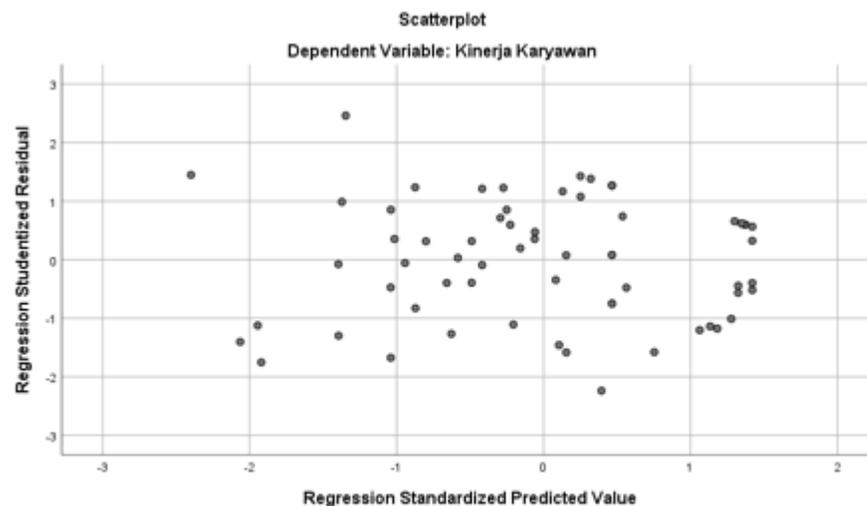
Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Glejser Test Model

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.664	1.949		4.959	.000
	Gaya Kepemimpinan	.063	.082	.159	.768	.445
	Motivasi Kerja	-.139	.087	-.333	-1.608	.113

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diperoleh model uji Glejser pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan nilai signifikansi sebesar 0,445 dan variabel Motivasi Kerja (X2) dengan nilai signifikansi sebesar 0,113 kedua nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Oleh karena itu, model regresi data ini tidak menunjukkan adanya gangguan heteroskedastisitas sehingga layak digunakan sebagai data penelitian.



Gambar 4.4
Grafik Scatter plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pada gambar di atas, titik-titik pada grafik *Scatter plot* tidak menunjukkan pola penyebaran yang jelas atau membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari kesalahan heteroskedastik dan model regresi ini layak untuk digunakan



3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.356	3.735		4.111	.000
	Gaya Kepemimpinan	.151	.157	.163	.959	.341
	Motivasi Kerja	.448	.166	.460	2.702	.009

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 15,356 + 0,151 X1 + 0,448 X2$. Dari persamaan di atas, dapat menyimpulkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 15,356 memiliki arti apabila tidak memperhitungkan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) maka nilai kinerja karyawan (Y) hanya sebesar 15,356.
- Nilai gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,151 artinya apabila konstanta sama dan tidak terjadi perubahan pada variabel motivasi kerja (X2) maka setiap terjadi perubahan sebesar 1% pada variabel gaya kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,151.
- Nilai motivasi kerja (X2) sebesar 0,448 artinya apabila konstanta sama dan tidak terjadi perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) maka setiap terjadi perubahan sebesar 1% pada variabel motivasi kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,448.

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.23 Hasil Analisis koefisien korelasi secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.600	.359	.339	8.511	.359	17.394	2	62	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai koefisien korelasi sebesar 0,600 berada pada interval 0,600 – 0,799 yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan



5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.26
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.600a	.359	.339	8.511	.359	17.394	2	62	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,359 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 35,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-35,9\%) = 64,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

6. Uji hipotesis

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.983	3.656		5.192	.000
	Gaya Kepemimpinan	.492	.099	.533	4.999	.000

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai thitung > ttabel atau $(4,999 > 1,998)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig atau $(0.000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.224	3.622		4.480	.000
	Motivasi Kerja	.576	.099	.592	5.823	.000

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai thitung > ttabel atau (5,823 > 1,998). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai pvalue < sig atau (0.000 < 0,050). Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.29
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2520.141	2	1260.071	17.394	.000 ^b
	Residual	4491.459	62	72.443		
	Total	7011.600	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (17,394 > 3,145), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. HURINDO Tyre Utama

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian penelitian pada bab sebelumnya dan analisis pembahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi yang diperoleh, yaitu $Y = 18,983 + 0.492 (X1)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,533 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang cukup, dengan koefisien determinasi sebesar 28,4%. Atas dasar uji hipotesis, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (4,999 > 1,998) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{01} ditolak, dan H_{a1} diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan



2. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan regresi yang diperoleh $Y = 16,224 + 0,576 (X_2)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,592 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang cukup, dengan koefisien determinasi sebesar 35,0%. Atas dasar uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(5,823 > 1,998)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{02} ditolak, dan H_{a2} diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
3. Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan regresi yang diperoleh $Y = 15,356 + 0,151 X_1 + 0,448 X_2 + e$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,600 menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi 35,9%. Atas dasar uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(17,394 > 3,15)$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{03} ditolak, dan H_{a3} diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agang, R., & Kusumawati, Y. T. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 2078-2085.
- Ajabar, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Akbar, I. R., & Nirmala, P. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(4), 1117-1127.
- Aljabar, G., & Osman, I. R. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi Covid-19 di perusahaan Samsung Service Center PT. Graha Service Indonesia wilayah Jakarta Pusat. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(1), 232–241.
- Astuti, D., Kristiyanti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SMEC Denka Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 70-82.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Edy, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Eri, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962.
- Fatimah, I. C. (2023). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Abadi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 123–135.
- Febriansyah, A. (2019). Analisis pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 30–40.
- Febrianti, N. R. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1538–1547.
- Febrianti, N. R. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 574–597.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariat dengan program SPSS (Edisi 7)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



- Halizah, I. L. (2022). Implementasi Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Industri Provinsi Sumatera Utara pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara (Tesis, Universitas Medan Area).
- Harsono, Y., & Andriyani, F. W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Chakra Lestari Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 45–55.
- Hasibuan, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasnawati, S., Sapiri, A., & Ruslan, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.
- Hernawan, D., & Hendratmoko, C. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Abadi Delanggu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Hutahaean, W. S. (2020). *Filsafat dan teori kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Khaeruman, A., Suryani, N. P. A. N., & Utama, I. G. B. R. (2021). Pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali. *JAKADARA: JURNAL EKONOMIKA, BISNIS, DAN HUMANIORA*, 1(1).
- Khair, H., & Nasution, I. S. (2022). Pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui organization citizenship behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1456–1469.
- Kompri. (2020). *Manajemen kinerja (Pertama)*. Yogyakarta: Expert.
- Krisnadi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). *Pengantar manajemen*. LPU-UNAS. Jakarta Selatan.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258.
- Lubis, H. I. (2022). Implementasi peraturan daerah nomor 4 tahun 2018 tentang rencana pembangunan industri Provinsi Sumatera Utara. Tesis, Universitas Medan Area.
- Lumbantobing, J. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja account representative di lingkungan Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara II. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 142–154.
- Malayu, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2022). *Kepemimpinan dalam organisasi: Teori dan praktik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nikmat, K. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi: Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai*. Jakarta: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Nurdiansyah, H., & Rahman, R. S. (2019). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.



- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). Metodologi penelitian sosial. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Paramansyah, H. A., & Husna, A. I. N. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam. Bekasi: Al-Muqsith Pustaka.
- Rahakbauw, O. D. (2021). Pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian lapangan di PT Gelatik Supra. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 123-135.
- Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(3), 926-936.
- Rahmadany, S., Setianingsih, R., & Fikri, K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi*, 2(1), 120-130.
- Rivai, V. (2017). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta: Rajawali Press.
- Rudolf, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Merauke. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi*, 5(1), 463-470.
- Sadikin, A., et al. (2020). Pengantar manajemen dan bisnis. Yogyakarta: K-Media.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktifitas kerja. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Setiana, A. R. (2022). Monograf gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jawa Timur: CV. Global Aksara Pers.
- Sugiyono. (2017). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-3). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-3). Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyorini. (2009). Manajemen pendidikan Islam. Yogyakarta: Penerbit Teras
- Supriyadi, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Ambulu Jember. *Jurnal Riset Manajemen*, 6(1), 85–96.
- Suryani, N. K., & Foeh, J. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan 1). Bandung-Bali: Nilacakra Publishing House.
- Suryono Edi, H. (2019). Manajemen: Konsep dan aplikasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Veithzal Rivai. (2017). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta: Rajawali Press.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Kawangkoan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 56-68.
- Zaharuddin, S., Supriyadi, & Wahyuningsih, S. (2021). Gaya kepemimpinan & kinerja organisasi. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.