

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Indonesia Penuh Rezeki *Organizer* (Indopor) Medan

Reza Valentino Siahaan¹, Jumjuma²

¹ Politeknik Negeri Medan, Indonesia; rezavalen17@gmail.com

² Politeknik Negeri Medan, Indonesia; rezavalen17@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords:

leadership style;
work motivation

Article history:

Received 2024-11-14

Revised 2024-12-12

Accepted 2024-01-10

ABSTRACT

Leaders in a company have an important role in providing encouragement and motivation to their subordinates. Leaders basically have a certain leadership style to influence employees. Motivation provided by leaders within the company is one of the triggers for employees to increase their work productivity. If the motivation provided is lacking, employee productivity at work will also decrease. This research aims to determine the influence of leadership style on the work motivation of PT Indonesia Full Rezeki employees. The population of this study was 80 people and the sample used was 80 respondents (saturated). Data collection was carried out through questionnaires distributed in the form of Google forms via social media and through literature studies in the form of primary and secondary data. This research uses quantitative research methods with descriptive research types which include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, hypothesis testing. The results of this research are that the directive leadership style variable has a positive and significant effect on work motivation, the supportive leadership style has no effect and is not significant on work motivation, the participative leadership style has no effect and is not significant and the achievement-oriented leadership style has no effect and is not significant, overall. simultaneously has a positive and significant effect. The research results from the coefficient of determination test (R^2) show that the leadership style variable explains the variation in work motivation by 65.4% and the remaining 34.6% is influenced by other variables not examined in this research

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



Corresponding Author:

Reza Valentino Siahaan

Politeknik Negeri Medan, Indonesia; rezavalen17@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perkembangan serta perubahan lingkungan bisnis yang terjadi pada dunia usaha mengakibatkan persaingan yang semakin tinggi. Persaingan yang terjadi dipengaruhi oleh beberapa aspek, seperti teknologi dan sumber daya manusia. Persaingan tersebut telah merambah ke semua sektor, salah satunya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa. Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia. Seiring dengan persaingan yang semakin tinggi, perusahaan dituntut memiliki strategi manajemen sumber daya manusia, dalam menjalankan strategi tersebut dibutuhkan seseorang yang mempunyai peran penting dalam perusahaan yaitu seorang pemimpin.

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil jika terdapat seorang pemimpin yang dapat menjadi penggerak serta bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia tersebut. Peran pemimpin dalam setiap perusahaan sangat dominan dalam menetapkan dan meningkatkan tujuan organisasi tersebut. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya, sehingga mampu memaksimalkan tujuan organisasi atau perusahaan dan memecahkan masalah dengan tepat.

Pemimpin harus memberikan dorongan dan bimbingan serta dapat menjadi *figure* yang baik kepada kelompok yang dipimpinnya. Pemimpin pada dasarnya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu dan memiliki perilaku yang berbeda untuk mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, perilaku para pemimpin itu yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Ndriha yang dikutip oleh Hasim (2019:8) "Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui dirinya sendiri dengan cara tertentu agar perilaku orang lain tersebut berubah atau tetap, menjadi integratif". Busro (2018:215) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan pemimpin yang terkait dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri". Kepemimpinan adalah proses antar hubungan antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan, dalam situasi tertentu.

Setiap pemimpin memiliki pola yang berbeda dalam membina, menstimulasi, dan mengarahkan potensi karyawannya. Fahmi (2017:128) menyatakan bahwa, ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin yaitu memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya, kompetensi yang dimilikinya sangat berguna untuk diterapkan pada saat itu, dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak serta pakar khususnya, memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut, dan mampu menerapkan *the right man the right place* secara tepat dan baik. Peran pemimpin dalam suatu perusahaan sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi karyawan, diantaranya dengan memberikan pujian, memberikan hadiah dan penghargaan tertentu, serta melakukan tindakan korektif. Pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang mampu mendorong bawahannya untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang dipercayakan dengan baik sangat dibutuhkan perusahaan pada era persaingan saat ini.

Dorongan yang diberikan pemimpin kepada bawahannya agar memiliki keinginan untuk bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan disebut sebagai motivasi. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu (Sutrisno, 2023:109). Hasibuan (dalam Hasyim, 2020:60) menyebut motivasi sebagai daya penggerak yang menciptakan semangat kerja untuk mencapai kepuasan. Silaen (dalam Hartono, 2023:12) menjelaskan motivasi sebagai kondisi yang memberikan gairah untuk bekerja maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin didalam perusahaan menjadi salah satu pemicu karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Menurut Andriani dalam jurnal administrasi kantor (2017:87) "kebutuhan karyawan yang dapat memotivasi karyawan yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivasi". Di saat produktivitas karyawan dalam bekerja sudah baik maka tujuan yang ingin dicapai juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya jika motivasi yang diberikan oleh pimpinan kurang maka produktivitas karyawan dalam bekerja juga akan berkurang sehingga tujuan yang ingin dicapai dalam perusahaan mengalami penurunan.

Pemimpin yang mempunyai jiwa yang bijaksana dan juga memperhatikan usulan dari karyawannya, dapat menumbuhkan motivasi, budaya kerja, sikap dan disiplin pada karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pimpinan yang bisa menjadi teladan terhadap karyawan akan memotivasi kerja yang baik dan bersedia belajar secara terus menerus serta bergaul akrab dengan karyawannya tanpa membedakan akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi juga bagi karyawannya. Dengan kata lain, pemberian motivasi oleh pemimpin adalah salah satu cara agar karyawan tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi perusahaan.

Berbagai penelitian telah membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja di berbagai konteks. Intan Mar'atu et al. (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru, sedangkan gaya kepemimpinan lainnya memiliki pengaruh yang bervariasi. Fadillah Rachmasari et al. (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan puskesmas, sementara gaya kepemimpinan berorientasi prestasi tidak signifikan. Penelitian oleh Sukiyanton dan Tsalitsatul (2020) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan suportif dan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru dan karyawan, sedangkan gaya direktif tidak signifikan. Wulan Kimberly Wowor et al. (2019) serta Syukur S. Mendrofa (2021) juga mengidentifikasi pola serupa, yaitu pengaruh positif gaya kepemimpinan tertentu terhadap motivasi kerja, dengan beberapa variasi terkait konteks studi. Persamaan dari penelitian-penelitian ini terletak pada variabel independen (gaya kepemimpinan) dan variabel dependen (motivasi kerja), sementara perbedaannya terletak pada lokasi dan subjek penelitian yang diambil.

PT Indonesia Penuh Rezeki Medan merupakan perusahaan jasa yang bergerak di bidang *event organizer*. Sejak berdirinya PT Indonesia Penuh Rezeki Medan, banyak *event* yang telah diselenggarakan. Pada proses penyelenggaraan *event* tersebut karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki peran yang penting sebagai faktor pendukung. Namun pada beberapa situasi pekerjaan menjadi terhambat dikarenakan kurangnya motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kurangnya motivasi tersebut juga menimbulkan adanya karyawan yang berhenti bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah karyawan yang menurun.

Table 1. Data Jumlah Karayawan PT Indonesia Penuh Rezeki.

Tahun	Jumlah karyawan Menurun
2021	30
2022	25
2023	20
2024	80

Sumber: PT Indonesia Penuh Rezeki

Berdasarkan fenomena di atas, jumlah karyawan baik itu karyawan tetap maupun *freelance* dari 2021 ke 2023 semakin berkurang, pengurangan karyawan yang terjadi diduga disebabkan oleh karyawan yang tidak mempunyai kemauan yang lebih untuk bekerja. Pada tahun 2024, PT Indonesia Penuh Rezeki melakukan pergantian pemimpin perusahaan, pada pergantian tersebut mengalami kenaikan jumlah karyawan menjadi 80 karyawan. Gaya kepemimpinan yang terdapat pada PT Indonesia Penuh Rezeki Medan diduga memiliki dampak serta pengaruh terhadap motivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dan mengambil judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Indonesia Penuh Rezeki Medan".

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:30) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan”. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Indonesia Penuh Rezeki Medan dengan jumlah karyawan 80 orang pada tahun 2024. Dikarenakan jumlah karyawan pada PT Indonesia Penuh Rezeki Medan hanya berjumlah 80 orang maka diambil secara keseluruhan untuk dijadikan sampel. Adapun Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, studi pustaka, dan wawancara.

Table 2. Definisi Operasional Variabel.

No.	Variabel	Indikator	Skala
1	Gaya kepemimpinan direktif (X ₁)	1. Pemimpin memberitahukan apa yang diharapkan karyawan. 2. Pemimpin menunjukkan rasa simpati terhadap permasalahan karyawan. 3. Pemimpin memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dan standar kerja. 4. Pemimpin memberikan arahan secara spesifik tentang cara menyelesaikan tugas. 5. Pemimpin menentukan dan merencanakan, mengkoordinasi dan mengawasi kerja karyawan.	Likert
2.	Gaya kepemimpinan suportif (X ₂)	1. Pemimpin bersifat ramah. 2. Pemimpin menunjukan kepeduliannya akan kebutuhan karyawan. 3. Pemimpin mengembangkan hubungan interpersonal. 4. Pemimpin memberikan dorongan pada saat karyawan sedang mengalami frustrasi dan kecewa. 5. Pemimpin membantu pengembangan karir.	Likert
3.	Gaya kepemimpinan partisipatif (Y ₂)	1. Pemimpin berkonsultasi dan mengumpulkan ide-ide karyawan. 2. Pemimpin menggunakan saran dan ide karyawan sebelum mengambil keputusan. 3. Pemimpin bersama-sama karyawan dalam membuat keputusan. 4. Pemimpin mendelegasikan tugas kepada karyawan. 5. Pemimpin mampu mengatasi konflik.	Likert
4.	Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X ₄)	1. Pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dalam mencapai prestasi. 2. Pemimpin memberikan penghargaan terhadap pencapaian prestasi. 3. Pemimpin memberikan sanksi atau peringatan terhadap prestasi kerja yang rendah. 4. Pemimpin mempromosikan karyawan yang memiliki kinerja memuaskan.	Likert

		5. Pemimpin mencari perbaikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.	
5	Motivasi (Y)	1. Pemimpin memberikan tantangan kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. pemimpin mengakui keahlian karyawan dalam bekerja. 3. pemimpin memberikan tanggung jawab kepada saya pribadi dalam pemecahan suatu masalah. 4. pemimpin memberikan kepercayaan penuh kepada saya pada saat melakukan pekerjaan. 5. pemimpin memberikan saya pujian setiap kali saya berhasil dalam pekerjaan saya. 6. pemimpin memberikan saya kompensasi yang memadai. 7. pemimpin memiliki hubungan kerja yang baik dengan saya. 8. pemimpin bertindak adil kepada semua karyawan tanpa terkecuali. 9. pemimpin mampu membina persahabatan dengan karyawan. 10. pemimpin berusaha memperbaiki atau memelihara pekerjaan yang baik kepada semua karyawan.	Likert

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan variabel independen dan dependen yang telah dikemukakan, maka definisi oprasional variabel dan indikator yang diadopsi dari teori kepemimpinan *Path-Goal Model*, House dalam jurnal ekonomi syariah Indonesia dijadikan acuan dalam penelitian ini. Skala linkert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, dan persepsi karyawan atas fenomena yang ada”, dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Table 3. Skala Likert.

No.	Kode	Pernyataan	Skor
1	SS	Sangat setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang setuju	3
4	TS	Tidak setuju	2
5	STS	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Data diolah 2024

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

1) Uji Kualitas Data

a. Uji validitas

Menurut Duli (2019:103) “Validitas adalah kriteria yang paling kritis dan menunjukkan sejauh mana suatu instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur”. Uji validitas dilakukan dengan menyusun kuesioner, jika kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan terhadap karyawan dan freelancer, kuesioner tidak hanya disebar kepada karyawan, akan tetapi disebar juga kepada freelancer/crew (karyawan tidak tetap)

pada PT Indonesia Penuh Rezeki (IndoPro) Medan. Menurut Hidayat dalam Duli (2019:103) Jika r lebih kecil dari nilai r tabel, maka kolerasi tersebut tidak signifikan. Sebaliknya jika r hitung lebih besar dari r tabel (uji 2 sisi dengan sig.0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan yang berkolerasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid.

b. Uji realibilitas

Menurut Duli (2019:108) “Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan”. Uji realibilitas dilakukan jika pengukuran telah dinyatakan valid.

2) Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Menurut widarjono dalam Duli (2019:114) “uji normalitas bertujuan untuk pengujian nilai residual terdistribusi normal atau tidal”. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni dengan analisis grafik, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis original, maka model garis regresi memenuhi normalitas, namun jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

b. Uji multikolinearitas

Menurut “Widarjono dalam Duli (2019:120) “Uji Multikonlinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regrasi linier berganda”. Jika ada kolerasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terkait nya menjadi terganggu. Alat statistic yang digunakan untuk menguji multikolinearitas adalah dengan variance inflation factor (VIF) dan korelasi pearson antara variabel-variabel bebas.

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan du acara yakni: melihat nilai tolerance.

1. Jika nilai tolerance > 0.10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
2. Jika nilai tolerance < 0.10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terdahap data yng diuji.

c. Uji heteroskedastistas

Menurut “Widarjono dalam Duli (2019:120) “Uji Multikonlinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regrasi linier berganda”. Jika ada kolerasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terkait nya menjadi terganggu. Alat statistic yang digunakan untuk menguji multikolinearitas adalah dengan variance inflation factor (VIF) dan korelasi pearson antara variabel-variabel bebas.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Riyanto, dkk (2020:140) “Regresi linnier berganda terdiri dari dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terkait”. Ukuran statistik ini digunakan untuk menguji hubungan antara sebuah variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Jika variabel independennya lebih dari satu, regresi yang dihasilkan adalah regresi linnier berganda (*multiple linnier regression*). Rumus matematis dari regresi linnier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = motivasi kerja karyawan

α = konstanta

β_1 = Koefisien regresi antara gaya direktif dengan motivasi kerja

β_2 = Koefisien regresi antara suportif dengan motivasi kerja

β_3 = Koefisien regresi antara gaya partisipatif motivasi kerja

β_4 = Koefisien regresi antara gaya orientasi prestasi dengan motivasi kerja

X_1 = Variabel gaya direktif

X_2 = Variabel gaya suportif

X_3 = Variabel gaya partisipatif

X_4 = Variabel gaya orientasi prestasi

e = error disturbance

4) Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Riyanto, dkk (2020:141) “Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel”. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0-1. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel independen sangat terbatas. Sebaliknya nilai koefisien determinasi (R^2) yang besar dan mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b. Uji Parsial (T-Test)

Menurut Riyanto, dkk (2020:141) “Uji t disebut dengan uji parsial, yang bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen”. Uji dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Pengujian menggunakan alat ukur berupa program komputer yaitu Statistical package for the Social Science (SPSS) 25.

Langkah-langkah pengambilan keputusan:

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$ (5%) maka H_1 , H_2 , H_3 dan H_4 diterima

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$ (5%) maka H_1 , H_2 , H_3 dan H_4 ditolak

c. Uji Simulatif (F-Test)

Menurut riyanto, dkk (2020:142) pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk mengetahui sebuah tafsiran parameter secara bersama-sama, yang artinya seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama. Pengujian menggunakan alat ukur berupa program komputer yaitu Statistical package for the Social Science (SPSS) 25.

a. Bila $F_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$ (5%) maka H_5 diterima.

b. Bila $F_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$ (5%) maka H_5 ditolak.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Indopro *event organizer* telah menjadi tim terafiliasi dalam ekosistem layanan dan manajemen acara sejak tahun 2017, mulai dari desain konsep, materi pengembangan, hingga finansial implementasi *event*, serta Meng-handle beberapa *event* seperti, *MICE*, *Corporate Event*, *Marketing Program*, dan *Special Event*. Indopro juga memiliki anak perusahaan yaitu Dua Digit dan Maka Coffe. Dua digit bergerak dibidang *Digital Marketing* sedangkan MAKA *Coffee* Dibidang *Cafe* khususnya produk *Coffee*.

Pendiri dari perusahaan ini adalah Bapak M. Ichsan Nasution, yang awal mulanya termotivasi oleh bertambahnya permintaan pelayanan jasa pada saat itu, serta saudaranya yang telah mendirikan perusahaan *procom event organizer* terlebih dahulu. Pemilik perusahaan merintis usaha mulai dari menjadi vendor beberapa kegiatan, sehingga pada akhirnya mengembangkan usaha menjadi *event organizer* yang menawarkan jasa manajemen *event* kepada klien. Nama perusahaan

PT Indonesia Penuh Rezeki (Indopro) bermula dari harapan pemilik perusahaan untuk membuka lapangan pekerjaan yang dapat memberikan rezeki bagi orang yang membutuhkan. hal ini dapat

dibuktikan dari setiap Indpro berhasil dalam melaksanakan. Event pertama yang berhasil dilaksanakan oleh Indopro adalah pameran audio venom.

3.1. Hasil

1) Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas terhadap pernyataan variabel gaya kepemimpinan direktif (X_1), gaya kepemimpinan suportif (X_2), gaya kepemimpinan partisipatif (X_3), gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi (X_4) dan motivasi kerja (Y) menunjukkan bahwa nilai r hitung harus lebih besar dari r tabel untuk memastikan validitas data. Ketentuan validitas suatu pernyataan pada kuesioner dibandingkan dengan nilai r tabel, maka terlebih dahulu dapat dihitung nilai derajat bebas (degree of freedom) dengan rumus sebagai berikut:

$$df = n - 2$$

Keterangan:

df = degree of freedom (derajat bebas)

n = jumlah sampel

Sesuai dengan jumlah sampel yang telah dihitung untuk uji validitas, yaitu diambil 30 sampel dari 80 sampel, derajat kebebasan dapat diestimasi sebagai $df = 30 - 2 = 28$. Nilai r tabel untuk derajat kebebasan 28 taraf signifikansi uji dua arah $\alpha = 0,05$ adalah 0,361.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian tersebut reliabel atau tidak reliabel. Kuesioner dikatakan reliabel, ketika dilakukan pengukuran ulang, hasilnya tetap konsisten. Jika hasil cronbach's alpha $> 0,60$, maka data empiris yang diuji dikatakan handal atau reliabel.

2) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

- Kolmogorov Smirnov Test

Table 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.

<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Value	Keterangan
	0,958 > 0,05	Normal

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.10, dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,958 > 0,05$. Mengacu pada kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov* dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi yang normal.

- Grafik Histogram

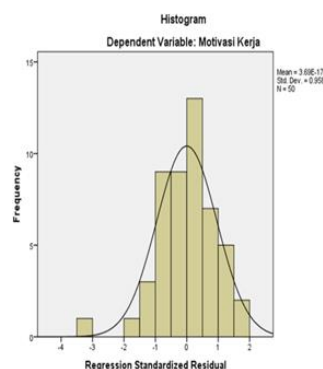


Figure 1. Grafik Histogram

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Dari grafik di atas, dapat dilihat bahwa histogram menunjukkan pola distribusi yang normal dengan bentuk lonceng yang simetris, tanpa kemiringan ke kiri atau ke kanan, menandakan puncaknya berada di titik nol. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel – variabel dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

- Grafik Normal *Probability Plot* (P-Plot)

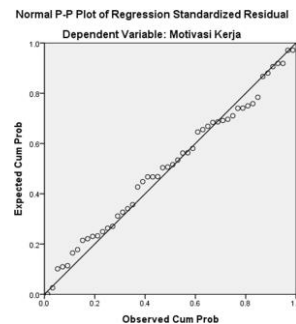


Figure 2. Grafik Normal *Probability Plot* (P-Plot)

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Gambar grafik di atas menggambarkan titik – titik yang tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa data mengikuti distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Hubungan variabel independen ditunjukkan oleh korelasi tolerance dan angka VIF. Apabila angka tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineritas antara variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

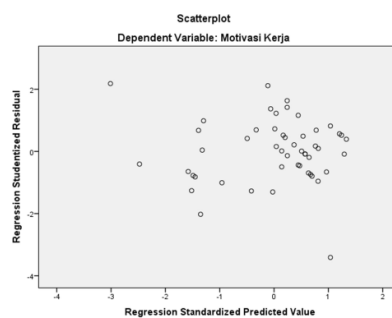


Figure 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik – titik diatas menyebar random tanpa membentuk pola apapun. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Table 5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.

Variabel	Koefisien
Constant (Y)	20,275
Gaya Kepemimpinan Direktif (X ₁)	1,193
Gaya Kepemimpinan Suportif (X ₂)	-0,458
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X ₃)	0,277
Gaya Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi (X ₄)	0,105

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.12, persamaan regresi yang dapat disimpulkan dari hasil koefisien tersebut dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 20,275 + 1,193X_1 + (-0,458)X_2 + 0,277X_3 + 0,105X_4$$

Hasil regresi variabel berganda di atas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif (X₁), gaya kepemimpinan partisipatif (X₃) dan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi (X₄) memiliki pengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja. Pada variabel gaya kepemimpinan suportif (X₂) memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja.

4) Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel dengan kriteria pengujian jika thitung > ttabel dengan signifikan 95% atau alpha < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara signifikan, sedangkan jika thitung dan ttabel dengan signifikan 95% atau alpha > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Table 6. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t).

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
Constant (Y)	1,927		0,060
Gaya Kepemimpinan Direktif (X ₁)	5,979		0,000
Gaya Kepemimpinan Suportif (X ₂)	-1,296	2,012	0,20
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X ₃)	1,935		0,059
Gaya Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi (X ₄)	0,337		0,737

Sumber: data diolah SPSS, 2024

b. Uji Signifikansi Simultan (uji F)

Table 7. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F).

ANOVA			
Model	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
Regression	24,160	2,81	0,000 < 0,05

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai F_{hitung} adalah 24,160 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} untuk alpha 5% adalah 2,81. Karena $F_{hitung} 24,160 > F_{tabel} 2,81$ dan signifikansi 0,000 < 0,05, H_{a5} diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif (X_1), gaya kepemimpinan suportif (X_2), gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) dan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi (X_4) secara simultan atau bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. (H_5 diterima).

c. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Table 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Adjusted R Square</i>	0,654
--------------------------	-------

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai adjusted R square adalah sebesar 0,654. Hal ini berarti variabel variabel gaya kepemimpinan direktif (X_1), gaya kepemimpinan suportif (X_2), gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) dan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi (X_4) menjelaskan variasi motivasi kerja karyawan PT Indonesia Penuh Rezeki. Variabel gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi juga memiliki pengaruh sebesar 65,4% dan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2. Pembahasan

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif (X_1) terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan direktif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Indonesia Penuh Rezeki, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,979 > 2,012$) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Indonesia Penuh Rezeki.

Hasil ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maratu dkk (2020) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru SMAN 3 Purwakarta” yang menyatakan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan direktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMAN 3 Purwakarta.

Hasil ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fadillah dkk (2020) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsong” yang menyatakan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan direktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil diperoleh dari informasi bahwa tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan direktif adalah dominan sangat setuju. Dominannya tanggapan sangat setuju terhadap gaya kepemimpinan direktif menunjukkan bahwa sebagian besar responden menerima, mendukung dan merasa nyaman dengan pendekatan kepemimpinan yang tegas, jelas dan terstruktur. Variabel ini yang paling dominan diantara variabel lainnya sehingga hasilnya berpengaruh positif dan signifikan.

2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif (X_2) terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan suportif tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Indonesia Penuh Rezeki, nilai signifikansi $0,202 > 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-1,296 < 2,012$) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan suportif tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Indonesia Penuh Rezeki.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh wulan dkk (2019) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Matahari Departemen Store di Mega Mall Manado” yang menyatakan bahwa secara parsial gaya

kepemimpinan suportif tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Matahari Departemen Store di Mega Mall Manado.

Hasil penelitian juga relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syukur (2021) pada penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan" yang menyatakan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan suportif tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan.

Tanggapan dominan sangat setuju menandakan bahwa sebagian besar responden merasakan manfaat positif dari pendekatan ini. Responden merasa bahwa pemimpin mereka memainkan peran penting dalam mendukung kesejahteraan, memotivasi dan kinerja karyawan di tempat kerja. Namun hasil dari variabel ini tidak berpengaruh dan tidak signifikan dikarenakan ada variabel lain yang lebih berpengaruh atau mendominasi hasil dibandingkan variabel ini.

3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_3) terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Indonesia Penuh Rezeki, nilai signifikansi $0,059 > 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,935 < 2,012$) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Indonesia Penuh Rezeki.

Hasil ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maratu dkk (2020) pada penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru SMAN 3 Purwakarta" yang menyatakan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja guru SMAN 3 Purwakarta.

Dominannya tanggapan sangat setuju menunjukkan bahwa responden sangat mendukung pendekatan ini. Responden merasa terlibat, dihargai dan termotivasi berkat keterlibatan aktif dalam proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan. Namun, hasil dari variabel ini tidak berpengaruh dan tidak signifikan dikarenakan ada variabel lain yang lebih berpengaruh atau mendominasi hasil dibandingkan variabel ini.

4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi (X_4) terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Indonesia Penuh Rezeki, nilai signifikansi $0,737 > 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,337 < 2,012$), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Indonesia Penuh Rezeki.

Hasil ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maratu dkk (2020) pada penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru SMAN 3 Purwakarta" yang menyatakan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja guru SMAN 3 Purwakarta.

Hasil ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fadillah dkk (2020) pada penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsoang" yang menyatakan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi adalah dominan sangat setuju. Artinya, bahwa responden merasa positif dan mendukung pendekatan ini. Responden menghargai penetapan tujuan jelas, dorongan untuk pencapaian kinerja tinggi, serta penghargaan atas prestasi, yang berdampak pada peningkatan motivasi dan komitmen kerja. Namun, hasil dari variabel ini tidak berpengaruh dan tidak signifikan dikarenakan ada variabel lain yang lebih berpengaruh atau mendominasi hasil dibandingkan variabel ini.

5) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (Direktif, Suportif, Partisipatif dan Berorientasi pada Prestasi) terhadap Motivasi Kerja

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 24,160 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} untuk alpha 5% adalah 2,81. Karena $F_{hitung} 24,160 > F_{tabel} 2,81$ dan signifikansi 0,000 < 0,05, H_{a5} diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif (X_1), gaya kepemimpinan suportif (X_2), gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) dan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi (X_4) secara simultan atau bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan PT Indonesia Penuh Rezeki Organizer Medan.

6) Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya pengaruh diketahui dari nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,654. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan direktif (X_1), gaya kepemimpinan suportif (X_2), gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) dan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi (X_4) menjelaskan variasi motivasi kerja karyawan pada PT Indonesia Penuh Rezeki. gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi juga memiliki pengaruh sebesar 65,4% dan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: 1) Variabel gaya kepemimpinan direktif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Indonesia Penuh Rezeki Organizer Medan. 2) Variabel gaya kepemimpinan suportif secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Indonesia Penuh Rezeki Organizer Medan. 3) Variabel gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Indonesia Penuh Rezeki Organizer Medan. 4) Variabel gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Indonesia Penuh Rezeki Organizer Medan. 5) Variabel gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan berorientasi pada prestasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Indonesia Penuh Rezeki Organizer Medan. 6) Nilai Adjusted R^2 square memiliki nilai sebesar 65,4% dalam menjelaskan motivasi kerja karyawan PT Indonesia Penuh Rezeki Organizer Medan.

REFERENSI

- Agustian, Oki (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Andriani, Maya, 2017. Jurnal administrasi kantor: Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Factor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. No. 1/volume 5. Halaman 152-153.
- Busro, Muhammad, 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama Jakarta: PrenandaMedia Group.
- Effendi, M dan Febri Yogie. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Management and Bussines (JOMB), 1, 88–98.
- Duli, Nikolaus, 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Edisi Pertama Yogyakarta: Deepublish.
- Fahmi, Irham, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Fadillah rachmasari et. al (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsoang eProceedings of Management 7 (3), 2020
- Hasim, Djamil, 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biank Numfor. Surabaya: Qiara Media.
- Maratu Et Al, 2020. Jurnal Manajemen: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Guru SMAN 3 Purwakarta. No.1/Volume 7. Halaman 321.

- Maruli, Raja, 2020. Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya. Scopindo Media Pustaka.
- Riyanto, Slamet dan Hatmawan, Andhita, 2020. Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Dibidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suritno, A. Hadi Arifin dan Ayub (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 4(1), 1–23..
- Sukiyanto Sukiyanto, Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap motivasi guru dan karyawan. *Tsalitsatul Maulidah Jurnal Pendidikan Edutama* 7 (1), 127, 2020.
- Tusholihah, M., Ardi Nupi Hasyim., Astry Novitasari., Puja Pauziah Oktavia., Fanny Indah Lestari., Muhamad Fadli., Ahmad Miftah Sobari (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Outsourcing. *Jurnal Equilibrium Manajemen*, 5(2), 1–11
- Hartono, Nita Agustina (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Gramedia Solo. Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
- Wulan Kimberly Wowor, Sontje M Sumayku, Sofia AP Sambul Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store di MegaMall, Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 8 (2), 107-112, 2019
- Syukur S Mendrofa. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di dinas ketahanan pangan kabupaten nias selatan, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4 (2), 2021.