

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sun Star Prima Motor

**Adinda Dwi Putri<sup>1</sup>, Kurniawan Prambudi Utomo, SE.,MM<sup>2</sup>, Eneng Iviq Haira Rahayu, S.Psi., M.M<sup>3</sup>**

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kaliabang No.8, Perwira, Kec. Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat 17122.

Email : [adindadwiputri10@gmail.com](mailto:adindadwiputri10@gmail.com) [Kurniawan.kpu@bsi.ac.id](mailto:Kurniawan.kpu@bsi.ac.id) [eneng.eor@bsi.ac.id](mailto:eneng.eor@bsi.ac.id)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel independent secara parsial dan simultan terhadap variabel dependent. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik dengan metode pengumpulan data seperti wawancara dan kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 orang dengan teknik sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Hasil penelitian ini pada pengujian H1 Nilai Sig. Variabel X1 sebesar  $1,314 < T_{tabel} 1,660$  ( $1,314 < 1,660$ ), maka  $H_0$  diterima yang diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. dan hasil uji t hitung pada motivasi kerja adalah sebesar  $4,785 > T_{tabel}$  yaitu  $1,660$  ( $4,785 > 1,660$ ), maka  $H_0$  ditolak yang diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan ; Motivasi Kerja ; dan Kinerja Karyawan ;

## Abstrak

*This research aims to determine the influence of independent variables partially and simultaneously on the dependent variable. This research uses quantitative statistical methods with data collection methods such as interviews and questionnaires. The population used in this research was 35 people with the sampling technique used was saturated. The results of this research in testing H1 Sig value. Variable and the results of the tcount test on work motivation are  $4.785 > T_{table}$ , namely  $1.660$  ( $4.785 > 1.660$ ), then  $H_0$  is rejected which means that work motivation has a positive effect and has a significant effect on employee performance.*

**Keywords :** Leadership Style ; Work Motivation ; and Employee Performance ;

## Pendahuluan

Setiap entitas organisasi, baik itu perusahaan swasta maupun lembaga pemerintah, memiliki sasaran jangka pendek dan jangka panjang yang ingin dicapai melalui kegiatan operasionalnya. Untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, perencanaan strategis dan manajemen sumber daya manusia yang optimal sangatlah penting. Hal ini melibatkan peningkatan kontinuitas dalam produktivitas, efisiensi, efektivitas, serta kinerja keseluruhan entitas tersebut. Praktik ini tidak hanya bertujuan untuk memastikan kelangsungan eksistensi organisasi, tetapi juga untuk memperkuat posisi mereka dalam pasar yang kompetitif.

Peran sumber daya manusia di setiap perusahaan sangat penting karena melalui perannya ini, individu dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memaksimalkan

penggunaan semua sumber daya yang tersedia. Karyawan mempunyai akal, perasaan, keinginan, kemampuan, dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Di setiap institusi, baik itu instansi publik maupun perusahaan swasta, gaya kepemimpinan senantiasa berpengaruh terhadap kinerja para anggotanya. Gaya kepemimpinan seseorang merupakan indikator utama bagi perkembangan sebuah organisasi. Kemampuan untuk memberikan perhatian yang mendalam kepada sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam memastikan kelangsungan eksistensi suatu institusi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dalam suatu organisasi akan memiliki dampak yang signifikan terhadap lingkungan kerja dan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Menurut Kouzes & Posner (2007), kemampuan kepemimpinan seseorang dapat diukur berdasarkan dua aspek utama, yakni (1) menunjukkan perhatian dan (2) menunjukkan kepedulian terhadap orang lain.

Seorang pemimpin memberikan motivasi sehingga bawahan mau saling berkolaborasi. Ketika seorang pemimpin menghargai prestasi atau tujuan organisasi seseorang, hal ini tidak hanya memperkuat semangatnya, tetapi juga menginspirasi untuk berkontribusi maksimal meskipun menghadapi tantangan. (Wulandari et al., 2021) Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawasanya, agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi kerja yang diinginkan pegawai, karena orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan.

Motivasi kerja adalah keinginan bekerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri pegawai yang bersangkutan sebagai akibat perpaduan antara kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial, yang kekuatannya tergantung pada proses integrasi. (Adriyanti et al., 2023)

Kinerja para anggota tim dalam suatu organisasi bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti gaya kepemimpinan dan tingkat motivasi yang mereka miliki. Gaya kepemimpinan dan motivasi ini memiliki peran penting dalam membentuk perilaku anggota tim di lingkungan kerja. Tingkat kinerja yang optimal dari para anggota tim merupakan hal yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan semakin banyak anggota tim yang menunjukkan kinerja yang baik, maka produktivitas perusahaan juga meningkat secara signifikan.

Menurut (Mangkunegara, 2013:67) Kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Widiarsa et al., 2023)

Penelitian ini dilakukan di PT. Sun Star Prima Motor yang Beralamat di Jl.Ir.H.Juanda No.35, Margahayu, Kec. Bekasi Timur., Kota Bekasi, Jawa Barat 17111. Perusahaan ini merupakan dealer resmi mobil Mitsubishi yang melayani penjualan, servis, dan suku cabang. Berdasarkan hasil observasi terlihat masih adanya pegawai yang kurang semangat dalam bekerja, terkadang pengerjaannya lambat, terlihat juga dari penampilan pegawai yang terkadang kurang antusias, hal ini menunjukkan bahwa permasalahan tersebut bisa saja terjadi. karena kurangnya motivasi dikalangan karyawan. Pegawai di PT. Sun Star Prima Motor sering mengalami perubahan sikap di antara mereka. Terdapat insiden kurangnya kerjasama antar sesama karyawan, kecenderungan saling menyalahkan saat terjadi masalah pekerjaan, dan keluhan berulang terkait hal-hal kecil di kantor. Permasalahan ini tampaknya disebabkan oleh kurangnya motivasi yang diberikan kepada para pegawai, baik dalam bentuk penghargaan, bonus, maupun pendekatan secara personal dengan memberikan arahan atau nasihat kepada mereka. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sun Star Prima Motor**”

## Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan ?
3. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?

Berharap temuan penelitian ini bisa menyampaikan manfaat dan kegunaan untuk instansi, dan akademis. Manfaat Penelitian

1. PT. Sun Star Prima Motor diharapkan dapat memberikan kontribusi dan evaluasi terhadap rencana dan tujuan masa depan, serta memperkuat motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka, sehingga mencapai tujuan perusahaan lebih efektif dan efisien.
2. Diharapkan dari ilmu yang diperoleh mahasiswa memperoleh tambahan ilmu yang berguna untuk masa depan dan dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik dengan kategori asosiatif kasual. Penelitian berorientasi kuantitatif, menurut adnan ( 2013 ) merupakan suatu pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pengukuran terhadap variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan metode statistik guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antar variabel tersebut.(Fikri, 2024) Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu karyawan PT. Sun Star Prima Motor yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan sampel yaitu semua pegawai yang bekerja di PT. Sun Star Prima Motor. Pengambilan sampel menerapkan metode non-probabilitassampling dengan jenis sampel jenuh.

## Hasil Pembahasan

### Uji Kualitas Data

#### Uji validitas

Dalam penelitian ini nilai n adalah 35, karena penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh maka n tetap 35, dan r tabel yaitu 0,334. Jika r hitung > r tabel maka pernyataan dikatakan valid, sebaliknya jika nilai r hitung < dari nilai r tabel maka pernyataan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| variabel                     | Indikator | Rhitung | Rtabel | Hasil |
|------------------------------|-----------|---------|--------|-------|
| GAYA<br>KEPEMIMPINAN<br>(X1) | X1.1      | 0,382   | 0,334  | Valid |
|                              | X1.2      | 0,657   | 0,334  | Valid |
|                              | X1.3      | 0,608   | 0,334  | Valid |
|                              | X1.4      | 0,593   | 0,334  | Valid |
|                              | X1.5      | 0,599   | 0,334  | Valid |
|                              | X1.6      | 0,369   | 0,334  | Valid |
|                              | X1.7      | 0,605   | 0,334  | Valid |
|                              | X1.8      | 0,502   | 0,334  | Valid |
|                              | X1.9      | 0,463   | 0,334  | Valid |
|                              | X1.10     | 0,563   | 0,334  | Valid |
|                              | X2.1      | 0,624   | 0,334  | Valid |
|                              | X2.2      | 0,654   | 0,334  | Valid |
|                              | X2.3      | 0,668   | 0,334  | Valid |

|                         |       |       |       |              |
|-------------------------|-------|-------|-------|--------------|
| MOTIVASI<br>KERJA (X2)  | X2.4  | 0,634 | 0,334 | <i>Valid</i> |
|                         | X2.5  | 0,623 | 0,334 | <i>Valid</i> |
|                         | X2.6  | 0,690 | 0,334 | <i>Valid</i> |
|                         | X2.7  | 0,793 | 0,334 | <i>Valid</i> |
|                         | X2.8  | 0,567 | 0,334 | <i>Valid</i> |
|                         | X2.9  | 0,537 | 0,334 | <i>Valid</i> |
|                         | X2.10 | 0,714 | 0,334 | <i>Vaid</i>  |
| KINERJA<br>KARYAWAN (Y) | Y.1   | 0,637 | 0,334 | <i>Valid</i> |
|                         | Y.2   | 0,743 | 0,334 | <i>Valid</i> |
|                         | Y.3   | 0,777 | 0,334 | <i>Valid</i> |
|                         | Y.4   | 0,579 | 0,334 | <i>Valid</i> |
|                         | Y.5   | 0,606 | 0,334 | <i>Valid</i> |
|                         | Y.6   | 0,747 | 0,334 | <i>Valid</i> |
|                         | Y.7   | 0,764 | 0,334 | <i>Valid</i> |
|                         | Y.8   | 0,728 | 0,334 | <i>Valid</i> |
|                         | Y.9   | 0,765 | 0,334 | <i>Valid</i> |
|                         | Y.10  | 0,713 | 0,334 | <i>Valid</i> |

Sumber : Data di olah 2024

Berdasarkan pada table uji validitas menunjukkan variable GayaKepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai r- hitung lebih besar dari r-tabel sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataanvalid untuk sampel 35 responden.

## Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas dan uji validitas berupa pernyataanatau pertanyaan. Alpha Crobach, yang berkisar antara 0,50 hingga 0,60 Uji reabilitasdikatakan reliabel apabila lebih dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

| Variabel          | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|-------------------|-------------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,699                   | Reliabel   |
| Motivasi Kerja    | 0,842                   | Relabel    |
| Kinerja Karyawan  | 0,889                   | Reliabel   |

Sumber : Data di olah 2024

Hasil Uji reabilitas yang ditampilkan pada tabel 1V.5 diatas memperlihatkan bahwa seluruh variabel memiliki koefisien alpha diatas 0,60 sehingga bisa disebut Reliabel dan masih layak untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Dalam penelitian ini terbukti bahwa nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,104, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian data penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test     |                |                         |
|----------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                        |                | Unstandardized Residual |
| N                                      |                | 35                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>       | Mean           | .0000000                |
|                                        | Std. Deviation | 2.46037684              |
| Most Extreme Differences               | Absolute       | .135                    |
|                                        | Positive       | .134                    |
|                                        | Negative       | -.135                   |
| Test Statistic                         |                | .135                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |                | .104 <sup>c</sup>       |
| a. Test distribution is Normal.        |                |                         |
| b. Calculated from data.               |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction. |                |                         |

Sumber : Data di olah 2024

Berdasarkan tabel 1V.6 dapat diketahui bahwa besarnya nilai kolmogrov-smirnov Z ( Test Stastic) sebesar 0,135 dan signifikan 0,104 (  $0,009 < 0,05$  ) yaitu dengan hasil lebih dari 0,05 yang berarti data residu terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi diketahui nilai tolerance atau VIF. Bila nilai tolerance  $> 0,1$  atau  $VIF < 10$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                           |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
| Model                     |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)        | 1.368                       | 4.637      |                           | .295  | .770 |                         |       |
|                           | Gaya Kepemimpinan | .394                        | .151       | .378                      | 2.615 | .013 | .415                    | 2.407 |
|                           | Motivasi Kerja    | .579                        | .159       | .526                      | 3.643 | .001 | .415                    | 2.407 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data di olah 2024

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF Variabel Gaya Kepemimpinan ( X1) dan variabel Motivasi Kerja ( X2) adalah 2.407 yang artinya  $< 10$  dan nilai Tolerance value 0,415 yang artinya  $> 0,1$  maka data tersebut tidak terjadimultikolinearitas.

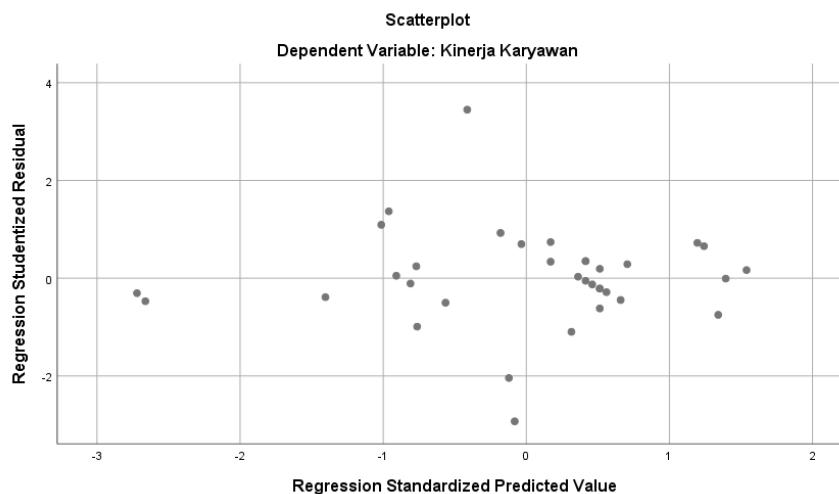
### Uji Heteroskedastisitas

Mengidentifikasi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola khusus pada titik- titik data. Misalnya, jika titik-titik tersebut membentuk pola yang teratur seperti gelombang yang melebar dan kemudian menyempit, hal ini menunjukkan

adanya heteroskedastisitas. Namun, jika tidak terlihat pola yang jelas dan nilai-nilai sumbu Y tersebar baik di atas maupun di bawah 0, maka dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi.

Gambar.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah 2024



Berdasarkan pada grafik diatas dapat dilihat dari scatterplots diperoleh titik –titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dengan sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode untuk memprediksi nilai dari satu variabel terikat dengan mempertimbangkan dampak dari dua variabel bebas atau lebih, guna menentukan apakah terdapat hubungan fungsional antara variabel- variabel tersebut atau tidak. Metode ini digunakan untuk menguji keberadaan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)        | 3.815                       | 3.459      |                           | 1.103 | .278 |
|                           | Gaya Kepemimpinan | -.013                       | .112       | -.031                     | -.115 | .909 |
|                           | Motivasi Kerja    | -.038                       | .118       | -.087                     | -.320 | .751 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data di olah 2024

Berdasarkan dari hasil pada tabel diatas yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,815 + 0,013X_1 + 0,038X_2$$

- a. = Nilai konstanta sebesar 3,815 berarti bahwa nilai konstanta, Ketika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja konstan, maka nilai kinerjanya sebesar 3,815.
- b<sub>1</sub> = Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,013 menyatakan apabila gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan PT. Sun Star Prima Motor akan meningkat sebesar 0,013 satuan.
- b<sub>2</sub> = Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,038 menyatakan bahwa apabila motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan PT. Sun Star Prima Motor akan meningkat sebesar 0,038 satuan.

## Pengujian Hipotesis

### Uji T

Untuk melihat tingkat signifikansi pada pengujian hipotesis, digunakan uji t untuk menghitung nilai t-statistik. Suatu hipotesis dianggap signifikan jika nilai t-statistiknya melebihi 1,96; sebaliknya, jika nilai t-statistiknya kurang dari 1,96, hipotesis tersebut dianggap tidak signifikan.

Tabel 6. Hasil Uji T

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |       |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |
| 1                         | (Constant)        | 2.510                       | 5.028      |                           | .499  |
|                           | Gaya Kepemimpinan | .175                        | .133       | .187                      | 1.314 |
|                           | Motivasi Kerja    | .763                        | .159       | .680                      | 4.785 |
|                           |                   |                             |            |                           | Sig.  |
|                           |                   |                             |            |                           | .621  |
|                           |                   |                             |            |                           | .198  |
|                           |                   |                             |            |                           | .000  |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data di olah 2024

Berdasarkan Hasil uji t diatas, dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk gaya kepemimpinan adalah sebesar 1,314 yang lebih kecil dari T<sub>tabel</sub> 1,660 ( 1,314 < 1,660), sedangkan nilai signifikan pada variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari 0,05 (1,314 > 0,05), maka H<sub>0</sub> diterima yang diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. dan hasil uji t hitung pada motivasi kerja dapat dilihat diatas bahwa nilai thitung untuk motivasi kerja adalah sebesar 4,785 yang lebih besar dari T<sub>tabel</sub> yaitu 1,660 (4,785 > 1,660) sedangkan nilai signifikan pada variabel motivasi kerja lebih dari 0.05 ( 0,000 < 0,05), maka H<sub>0</sub> ditolak yang diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 522.074        | 2  | 261.037     | 33.369 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 250.326        | 32 | 7.823       |        |                   |
|                    | Total      | 772.400        | 34 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 4.11 bahwa nilai Fhitung  $33.369 > F_{tabel} 3,09$ , maka pengambilan Keputusan pada uji F ini bisa disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima atau dikatakan Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi ( Uji R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variabel - variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.

### Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 8. Variabel Promosi Jabatan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .780 <sup>a</sup> | .608     | .596              | 2.970                      |

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data diolah 2024

Dari tabel diatas nilai R Square ( Koefisien determinasi) sebesar 0,608 yang berarti berpengaruh variabel *Gaya Kepemimpinan* (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 60,8%.

Tabel 9. Variabel Promosi Jabatan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .815 <sup>a</sup> | .664     | .653              | 2.751                      |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah 2024

Dari tabel diatas nilai R Square ( Koefisien determinasi) sebesar 0,664 yang berarti berpengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 66,4%.

### Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 13. Hasil Uji Uji Koefisien Determinasi Simultan

| Model Summary                                                |                   |          |                   |                            |
|--------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                        | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                            | .850 <sup>a</sup> | .723     | .706              | 2.536                      |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan |                   |          |                   |                            |

Sumber : Data diolah 2024

Dari tabel diatas nilai R Square ( koefisein determinasi) sebesar 0,723 yang berarti berpengaruh variabel *gaya kepemimpinan* (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 72.3%.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk gaya kepemimpinan adalah sebesar 1,314 yang lebih kecil dari Ttabel yaitu 1,660 (  $1,314 < 1,660$ ), sedangkan nilai signifikansi pada variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari 0,05 (  $1,314 > 0,05$ ), maka H0 diterima yang diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil analisis data parsial (Uji T) dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk motivasi kerja adalah sebesar 4,785 yang lebih besar dari Ttabel yaitu 1,660 (  $4,785 > 1,660$ ) sedangkan nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja lebih kecil dari 0,05 (  $0,000 < 0,05$ ), maka H0 ditolak yang diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan dari hasil analisis Uji F dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut hasil analisis data parsial (Uji T) variabel gaya kepemimpinan diketahui nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah  $0,198 > \text{probabilitas } 0,05$ , Motivasi Kerja (X2)  $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak karena Gaya Kepemimpinan tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan , kemudian H2 diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara hasil Uji F diketahui nilai signifikan adalah  $0,000 < 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan Keputusan

dalam uji F bahwa hipotesis diterima atau dikatakan Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hasil pengujian pada hipotesis pertama (H1) diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Sun Star Prima Motor.
2. Hasil pengujian pada hipotesis kedua (H2) diperoleh bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Sun Star Prima Motor.
3. Hasil pengujian pada hipotesis (H3) diperoleh bahwa secara simultan, variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Sun Star Prima Motor.

## Daftar Pustaka

Adriyanti, Latief, F., & Shandra, B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–13.

Asep. (2023). *Indikator Motivasi Kerja Beserta Penjelasan Lengkapnya*.  
Vocasia.Id.<https://vocasia.id/blog/indikator-motivasi-kerja/>

Aziz Sholeh, A., Kristiawati, I., Daengs, A. G., Dewi, R., Susanti, R., Hidayat, R., & Barunawati Surabaya, S. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business*, 2(1).  
<https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>

Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber dayamanusia. In *Kinerja Karyawan*.

Fauziah, K. (2021). Kajian Teori Dan Kerangka Pemikiran Aves.  
<Http://Repository.Unpas.Ac.Id/50123/7/BAB%20II.Pdf>, Dalimartha, 1–23.

Gito Septa Putra & Jhon Fernos. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.

<https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>

Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal DarulDakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.

Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22>

Mustika, M. A. C., Suwarni, E., & Anggarini, D. R. (2023). Pengaruh Customer Experience dan Variasi Produk Terhadap Minat Beli Ulang Produk Mixue IceCream And Tea di Kota Bandar Lampung. *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 2(2)(2), 35-46.

Poppy Amelia Sevina. (2023). *Kinerja Karyawan: Definisi, Jenis, Faktor, Indikator Kinerja Pegawai*. Talenta.Co. <https://www.talenta.co/blog/kinerja-karyawan- dan-faktor-faktor-yang-memengaruhinya/>

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.

Thabroni, G. (2022). *Kinerja Karyawan: Pengertian, Penilaian (Evaluasi), Indikator, Faktor, dsb*. Serupa.Id. <https://serupa.id/kinerja-karyawan- pengertian-penilaian-evaluasi-indikator-faktor-dsb/>

Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lisyabab : Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 2(1), 37–48. <https://doi.org/10.58326/jurnallisyabab.v2i1.73>

Nurchaya, W. A., Arisanti, N. P., & Hanandhika, A. N. (2023). Penerapan

UjiAsumsi Klasik untuk Mendeteksi Kesalahan Pada Data Sebagai Upaya Menghindari Pelanggaran Pada Asumsi Klasik. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisipline*, 1(12), 472–481.

Nurhayati, E., Santoso, W., & Rahmawati, I. (2023). *Hubungan Efektivitas Gaya Kepemimpinan Dengan Tingkat Stres Perawat Di Ruang Igd Beberapa RumahSakit Swasta Di Mojokerto*.

Nurhayati, E., Santoso, W., & Rahmawati, I. (2023). *Hubungan Efektivitas Gaya Kepemimpinan Dengan Tingkat Stres Perawat Di Ruang Igd Beberapa RumahSakit Swasta Di Mojokerto*.

Nurul, A., Zubainur, C. M., & Munzir, S. (2021). *Jurnal Inovasi Penelitian*. *JurnalInovasi Penelitian*, 1(11), 2377–2393.