

The Influence Of Leadership And Communication Styles On The Work Motivation Of Employees In PT Dipo Internasional Pahala Automotive Medan Sandpaper

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Gaya Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT Dipo Internasional Pahala Automotive Medan

Evo Marisi Tumpal Damanik ¹⁾, Immanuel Edy Suranta Sebayang ²⁾, Bengettua Simarmata ³⁾,
Tonggo Sangap Timbul Girsang ⁴⁾

^{1,2,3,4)} Politeknik Mandiri Bina Prestasi, Indonesia

Email: ¹ evomomo44@gmail.com, ² packimmanuel88sby@gmail.com, ³ benget.simarmata@gmail.com,
⁴ tongqogirsang@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [05 Januari 2025]

Revised [10 Februari 2025]

Accepted [12 Februari 2025]

KEYWORDS

Leadership Style,
Communication and Work
Motivation.

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Dalam konteks era globalisasi saat ini, gaya kepemimpinan dan komunikasi mempunyai peranan sentral dalam mempengaruhi motivasi dalam lingkungan organisasi. Tantangan yang semakin kompleks dan tidak menentu semakin menegaskan perlunya pemimpin memiliki kemampuan beradaptasi dalam mengelola perubahan. Gaya kepemimpinan yang tepat diiringi dengan komunikasi yang efektif dapat memberikan dampak yang positif terhadap motivasi individu dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap motivasi kerja pada PT Dipo Internasional Pahala Automotive Medan Amplas. Pendekatan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, sumber data primer diperoleh melalui kuesioner. Dan populasi dalam penelitian ini berjumlah 168 responden, dengan jumlah sampel sebanyak 118 responden. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, diperoleh t hitung (4,473) > t tabel (1,658) dengan signifikansi 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan pada variabel komunikasi diperoleh t hitung (9,011) > t tabel (1,658) dengan signifikansi 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, diperoleh f hitung 87,645 > f tabel 3,08 dan sig 0,000, maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, artinya gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

ABSTRACT

In the context of the current era of globalization, leadership and communication styles have a central role in influencing motivation in the organizational environment. Increasingly complex and uncertain challenges emphasize the need for leaders to have adaptability to manage change. The right leadership style, accompanied by effective communication, can have a positive impact on individual motivation within the organization. This study aims to explore the effect of leadership style and communication on work motivation at PT Dipo International Pahala Automotive Medan Amplas. The approach in this study is descriptive quantitative, primary data sources obtained through questionnaires. And the population in this study amounted to 168 respondents, with a sample size of 118 respondents. The calculation results show that, leadership style partially affects employee work motivation, obtained t count (4,473) > t table (1,658) with a significance of 0.000 < 0.05, then H₀ is rejected and H₁ is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between leadership style on employee work motivation. While the communication variable obtained t count (9.011) > t table (1.658) with a significance of 0.000 < 0.05, then H₀ is rejected and H₂ is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between communication on employee work motivation. Simultaneously leadership style and communication have an effect on work motivation, obtained f count 87.645 > f table 3.08 and sig 0.000, then H₀ is rejected and H₃ is accepted, meaning that leadership style and communication simultaneously have a positive and significant effect on employee work motivation.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, para pemimpin akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks dan tidak pasti. Keadaan tersebut menuntut kemampuan dan keterampilan para pemimpin dalam mengelola perubahan lingkungan organisasi yang berdampak pada eksistensi organisasi melalui kepemimpinan yang efektif. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh kepemimpinannya, karena pemimpin merupakan faktor penting yang memiliki kewenangan untuk memberdayakan peran dan fungsi karyawan sebagai sumber daya manusia yang berfungsi sebagai penggerak perusahaan dalam

mencapai tujuan organisasi. Faktor lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah komunikasi, karena komunikasi bukanlah suatu hal yang mudah, karena setiap organisasi memiliki karakteristik yang berbeda satu sama lain, diantaranya karakteristik individu yang meliputi, kemampuan, perilaku, kepribadian, kecerdasan, pengetahuan, nilai dan norma sosial, serta adat istiadat. Hal tersebut menimbulkan sejumlah kendala bagi para pemimpin dalam membangun komunikasi yang efektif dalam organisasi. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya gaya kepemimpinan dan komunikasi dalam organisasi. Gaya kepemimpinan dan komunikasi yang tepat dapat membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan dan komunikasi yang kurang tepat dapat berdampak negatif terhadap motivasi kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut Nawawi dalam Bormasa (2022), gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan oleh pemimpin untuk memengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasi yang dipimpinnya. Menurut Miftah Thoha (2019), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika ia berusaha memengaruhi perilaku orang lain sebagaimana yang ia lihat. Menurut Winardi dalam Syafaruddin (2019), gaya kepemimpinan merupakan pendekatan yang dilakukan oleh pemimpin dalam melaksanakan kegiatan bersama bawahannya. Menurut Hutahaean (2021), gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian unik yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara memimpinnya. Menurut David dan Newstrom dalam Mahadin (2018), gaya kepemimpinan adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan, seperti yang dipersepsikan oleh karyawannya. Dari beberapa pengertian gaya kepemimpinan di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku, metode, atau pendekatan yang dipilih dan digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. gaya kepemimpinan berkaitan dengan teknik atau cara seorang pemimpin dalam memimpin, membimbing, dan menginspirasi orang lain yang berada di bawah bimbingannya. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin berinteraksi dengan organisasi, mengambil keputusan, mengelola konflik, dan mempengaruhi budaya kerja. Gaya kepemimpinan pada dasarnya bersifat sementara atau berubah-ubah, sehingga tidak mungkin untuk membiarkan penggunaan salah satu gaya kepemimpinan oleh seorang pemimpin. Karakter pemimpin menentukan gaya kepemimpinannya (Jovi, 2024). Gaya kepemimpinan mencerminkan pendekatan dan strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam membimbing dan memotivasi tim atau kelompok kerja (E. Mulyas, 2012:108). Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin ketika mempengaruhi bawahannya. Gaya mengacu pada sikap, gerakan, perilaku, dan kapasitas untuk mencapai kebaikan (Via Maharani, 2022:25). Disisi lain, istilah "gaya kepemimpinan" Artinya, para pemimpin menggunakan perilaku atau sikap untuk membimbingbawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Bisa juga dikatakan bahwa istilah "gaya kepemimpinan" mengacu pada pendekatan dan rencana yang dianggap menarik dan sering diterapkan oleh para pemimpin. Agar kepemimpinan organisasi menjadi efektif, para pemimpin harus mengamati dan memahami berbagai bentuk kepemimpinan yang akan digunakan kepada bawahan mereka (Mulyadi dan Veithzal Rivai, 2012). Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan sebagai hasilnya, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Suranta, para pemimpin harus mengembangkan gaya kepemimpinan yang paling efektif, yang didefinisikan sebagai gaya yang memaksimalkan efisiensi kerja dan mudah beradaptasi dengan lingkungan organisasi (Suranta, 2002). Mulyadi dan Veithzal Rivai menggambarkan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku dan teknik yang disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah metode pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan bawahan untuk melakukan tindakan yang telah ditentukan untuk membantu mencapai tujuan. Thohah juga menggambarkan gaya kepemimpinan sebagai perilaku sekelompok yang dilakukan seseorang ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dengan cara yang sebanding dengan apa yang diamatinya (Heni Rohaeni, 2016: 35)

Komunikasi

Menurut Mangkunegara dalam Supomo (2018), komunikasi adalah proses pemindahan informasi, ide, dan pengertian seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain dapat mengartikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan. Menurut Barelson dan Steiner dalam Tisnawati (2018), komunikasi adalah proses penyampaian informasi, ide, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol, kata, gambar, grafik, angka, dan sebagainya. Menurut Wibowo (2019), komunikasi



merupakan suatu proses yang dilakukan oleh seseorang, kelompok, atau organisasi sebagai pengirim pesan, yang menyampaikan berbagai informasi sebagai pesan kepada orang, kelompok, atau organisasi lain sebagai penerima pesan. Menurut Lasswell, Harold menyatakan bahwa komunikasi pada dasarnya merupakan suatu proses yang menjelaskan kepada siapa, mengatakan apa, dengan saluran apa, kepada yang siap, dengan akibat atau hasil apa. Menurut Wijaya dalam Harahap (2018), komunikasi merupakan penyampaian informasi dan pengertian dari satu orang kepada orang lain. Dari beberapa pengertian komunikasi tersebut, penulis mengambil kesimpulan bahwa komunikasi merupakan proses pemindahan informasi dan pengertian antara individu atau kelompok dengan menggunakan simbol-simbol seperti kata-kata, gambar, dan angka. Tujuannya adalah untuk mencapai pengertian dan tujuan yang diinginkan melalui berbagai saluran komunikasi.

Motivasi kerja

Menurut Malthis dalam Sinambela (2021), motivasi merupakan suatu keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Menurut Robbins dalam Tisnawati (2018), motivasi merupakan suatu proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan usaha ke arah pencapaian tujuan. Menurut Hasibuan dalam Setiawan (2022:86), motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Greenberg dan Baron dalam Sudaryo (2018), motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku manusia ke arah tercapainya tujuan. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Sumardjo (2018: 141) menyatakan bahwa, motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang ditampilkan melalui perilaku. Dari beberapa pengertian motivasi tersebut, penulis menarik kesimpulan bahwa motivasi adalah keinginan yang memicu individu untuk bertindak dengan intensitas, terarah, dan tekun dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan. motivasi kerja adalah keadaan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen harus mampu memotivasi karyawannya (Armada, 2024). Robbins, (2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan mengeluarkan upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Suryabrata, (2004) mengatakan bahwa motif adalah keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen harus mampu memotivasi pegawainya. Motivasi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik Riyadi, (2000). Lebih lanjut Riyadi menyatakan bahwa dorongan bekerja akan timbul pada diri seseorang disebabkan oleh adanya tingkat kebutuhan yang berbeda-beda pada pegawai sehingga menimbulkan perbedaan motivasi dalam berprestasi. Penelitian terdahulu menemukan bahwa motivasi merupakan faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Motivasi dapat membantu menjadi dua jenis menurut Hasibuan, (2012) yaitu : 1. Motivasi Positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik.

Dengan motivasi positif maka semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja. 2. Motivasi Negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum, penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja. Tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu dilihat, termasuk dan diarahkan dalam pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah diterapkan, Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mengirimkan seseorang agar timbul keinginan dan keinginannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu Purwanto, (2006).

Tindakan memotivasi akan lebih dapat membantu jika tujuannya jelas dan didasari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang di motivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus memahami dan memahami dengan benar latar belakang kehidupan, kebutuhan dan kepribadian orang yang akan di motivasi. Menurut Sardiman, (2007) fungsi motivasi ada tiga, yaitu : 1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan. 2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan. 3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut

METODE PENELITIAN

Metode analisis deskriptif digunakan dalam menganalisis data yang telah diperoleh. Menurut Hardani (2020), penelitian dengan metode deskriptif merupakan penelitian yang diarahkan untuk menyajikan gejala, fakta atau kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai karakteristik suatu populasi atau wilayah tertentu. Metode ini merupakan metode penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai data yang akan diperoleh dengan cara memperjelas rincian data dan menarik kesimpulan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan Amplas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji validitas

Menurut Kasmir (2022) validitas adalah untuk mengetahui keabsahan atau keabsahan alat ukur yang digunakan. Besarnya harga r_{tabel} ditentukan oleh derajat signifikansi dan derajat *kebebasan*, misalnya taraf signifikansi 5% (0,05). Kriteria untuk menentukan valid atau tidaknya suatu instrumen dalam penelitian adalah dengan membandingkan nilai r perhitungan dengan r_{tabel} , yaitu:

- Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan/instrumen tersebut dinyatakan valid.
- Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan/instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan jumlah responden uji validitas sebanyak 118 orang pada taraf signifikansi 5% (0,05), maka $df = n-2$ ($118-2 = 116$), nilai r_{tabel} untuk $df = 116$ adalah 0,152. Hasil uji validitas penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Instrumen	r menghitung	tabel r	Informasi
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0.613	0.152	Sah
	X1.2	0.621	0.152	Sah
	X1.3	0,677 tahun	0.152	Sah
	X1.4	0.467	0.152	Sah
	X1,5	0.642	0.152	Sah
	X1.6	0,596 tahun	0.152	Sah
	X1.7	0,504 tahun	0.152	Sah

(Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS, 2025)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

Variabel	Instrumen	r menghitung	tabel r	Informasi
Komunikasi	X2.1	0,529	0.152	Sah
	X2.2	0.637	0.152	Sah
	X2.3	0.601	0.152	Sah
	X2.4	0,544 tahun	0.152	Sah
	X2,5	0.483	0.152	Sah
	X2.6	0.467	0.152	Sah
	X2.7	0.793	0.152	Sah

(Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS, 2024)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Variabel	Instrumen	r menghitung	tabel r	Informasi
Motivasi kerja	tahun 1	0,669 tahun	0.152	Sah
	Y2	0,695 tahun	0.152	Sah
	tahun 3	0,564 tahun	0.152	Sah
	tahun 4	0,665 tahun	0.152	Sah
	tahun 5	0,267 tahun	0.152	Sah
	tahun 6	0.672	0.152	Sah
	Y7	0,576 tahun	0.152	Sah

(Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26, 2023)

Berdasarkan Tabel 1, Tabel 2, dan Tabel 3 yang telah disajikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,152. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner pada item pertanyaan yang terkait dengan variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja adalah valid.

Uji keandalan

Menurut Elvera (2021), uji validitas merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, sebaliknya apabila nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alfa Cronbach	Standar a	Informasi
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.644	0.60	Dapat diandalkan
Komunikasi (X2)	0,666	0,60	Dapat diandalkan
Motivasi Kerja (Y)	0,702	0,60	Dapat diandalkan

(Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26, 2023)

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen secara bersamaan. Tujuan utama dari uji regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel independen (X1 dan X2) memengaruhi variabel dependen (Y) dan untuk mengidentifikasi seberapa signifikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan rumus berikut: Tentukan a persamaan dan persamaan $b1X1$

Tabel 5. Hasil Uji Linear Berganda

Jenis		Koefisien				T	Tanda tangan.
		Koefisien Terstandarisasi		Tak	Koefisien Standar		
		B	Kesalahan Standar	Bahasa Inggris			
1	(Konstan)	.937	2.168		.432	.666	
	Gaya Kepemimpinan	.277	.062	.296	4.473	.000	
	Komunikasi	.694	.077	.596	9.011	.000	

a. Variabel Terikat: Motivasi Kerja

(Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS 26, 2024)

Dari persamaan regresi linier berganda dapat diketahui persamaan berikut:

- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai positif sebesar 0,277. Hal ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1%, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,277 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif berarti menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel independen dengan variabel dependen.
- Nilai koefisien regresi variabel komunikasi memiliki nilai positif sebesar 0,694. Hal ini menunjukkan bahwa apabila komunikasi mengalami peningkatan sebesar 1%, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,694 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif berarti menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel independen dengan variabel dependen.

Jadi dapat disimpulkan, semakin baik gaya kepemimpinan dan komunikasi maka motivasi kerja akan meningkat.

Uji t

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh parsial variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara signifikan atau tidak. Syarat-syarat untuk menerima/menolak hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika $sig > 0,05$ maka H_0 = diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka $H_0 =$ ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6 Hasil Uji T

Jenis		Koefisien				Tanda tangan.
		Koefisien Terstandarisasi		Koefisien Standar		
		B	Kesalahan Standar	Bahasa Inggris	T	
1	(Konstan)	.937	2.168		.432	.666
	Gaya Kepemimpinan	.277	.062	.296	4.473	.000
	Komunikasi	.694	.077	.596	9.011	.000

a. Variabel Terikat: Motivasi Kerja

(Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26, 2023)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel gaya kepemimpinan, atas dasar pengambilan keputusan $df = n - k (118-3 = 115)$ diperoleh $t_{hitung} (4,473) > t_{tabel} (1,658)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Medan Amplas Otomotif Reward International Depot. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel komunikasi diperoleh $t_{hitung} (9,011) > t_{tabel} (1,658)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Medan Amplas Otomotif Reward International Depot.

Uji f

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh gabungan variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi, terhadap variabel dependen motivasi kerja. Dengan menerapkan uji simultan, kita dapat menilai apakah kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen motivasi kerja. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika nilai $\text{sig.} < 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y).
2. Jika nilai $\text{sig.} > 0,05$, maka hipotesis ditolak. Artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y).
3. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y). Begitu pula sebaliknya, apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak, artinya gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

Tabel 7 Uji F

Analisis Varians						
Jenis		Jumlah Kuadrat	Df	Kuadrat rata-rata	F	Tanda tangan.
1	Regresi	813.674	2	406.837	87.645	.000 miliar
	Sisa	533.818	115	4.642		
	Total	1347.492	117			

a. Variabel Terikat: Motivasi Kerja

b. Prediktor: (Konstan), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

(Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26, 2023)

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kemampuan semua variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* pada kolom *Adjusted R-Square*.

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Ringkasan Model						
Jenis	R	R Persegi	R Kuadrat Disesuaikan	yang	Kesalahan Estimasi	Standar
1	.777a	.604	.597		2.155	
a. Prediktor: (Konstan), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan						
b. Variabel Terikat : Motivasi Kerja						

(Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS, 2023)

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui nilai R-Square sebesar 0,604 artinya variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi motivasi kerja sebesar 60,4%, sedangkan sisanya sebesar 39,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti lingkungan kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

Pembahasan

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} (4,473) > t_{tabel} (1,658)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Medan Amplas Otomotif Reward International Depot. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel komunikasi diperoleh $t_{hitung} (9,011) > t_{tabel} (1,658)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Medan Amplas Otomotif Reward International Depot. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi secara bersama-sama sebesar 59,7% berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Terdapat beberapa kesimpulan yang dapat disampaikan dari hasil penelitian diatas yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) pada PT. Medan Amplas Otomotif Reward International Depot, diperoleh $t_{hitung} (4,473) > t_{tabel} (1,658)$.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komunikasi (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) pada PT. The International Depot of Pahala Automotive Medan Amplas, diperoleh nilai $t_{hitung} (9,011) > t_{tabel} (1,658)$.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi secara bersama-sama (simultan) sebesar 60,4% berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Medan Amplas Otomotif Reward International Depot. Sedangkan sisanya sebesar 39,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

Saran

Dari kesimpulan tersebut, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. Disarankan kepada pimpinan PT. Depo Internasional Pahala Otomotif Medan Amplas, untuk mempertimbangkan penerapan gaya kepemimpinan partisipatif. Pimpinan penerima juga memberikan ruang bagi saran dan pendapat dari seluruh komponen dalam organisasi.
2. Disarankan untuk menjaga komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan karyawan, serta antar sesama karyawan, guna membangun hubungan yang harmonis dan mencegah timbulnya konflik.
3. Untuk menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam peran mereka, beberapa aspek penting perlu dipertimbangkan. Pertama, menetapkan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan dan minat masing-masing karyawan merupakan langkah awal yang penting.

DAFTAR PUSTAKA

- Andesta, Jovi. Dkk. (2024). The Influence Of The Village Head's Leadership Style On The Performance Of Village Apparatus (Case Study of Pagar Banyu Village, Ulu Talo District, Seluma Regency. Bengkulu: Jurnal Fokus Manajemen.
- Armada, Dkk. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja ,Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara. Bengkulu: Jurnal Fokus Manajemen.
- Bormasa, Monica Feronica. (2022). *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja*. Purwokerto : Cv. Pena Persada
- Elvera Dan Astarina, Yesita. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi

- Hardani, Dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta : Cv. Pustaka Ilmu
- Harahap, Dedy Ansari (2018). *Pengantar Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Hutahaean, Wendy Sepmady. (2021). *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan*. Malang : Ahlimedia Press
- Mertha, I Made Laut. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta : Quadrant
- Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis*. Depok : Rajawali Pers
- Setiawan, Heru. Dkk. (2022). *Pengantar Manajemen Panduan Untuk Lebih Memahami Dan Mengerti Konsep Manajemen*. Bandung : Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sinambela, Sarton (2021). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Sudaryo, Yoyo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sumardjo, Mahendro. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo Dan Nurhayati, Eti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Syafaruddin. (2019). *Kepemimpinan Pendidikan*. Depok: Rajawali Pers.
- Thoha, Miftah. (2019). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Depok: Rajawali Pers.
- Wahjono, Sentot Imam. Dkk. (2020). *Pengantar Manajemen*. Depok: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Damanik, Evo Maruli Tua, 2021, *Peranan Motivasi Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada UPT Laboratorium ESDM Provinsi Sumatera Utara*, Medan: Jurnal Ekonomi Bisnis dan Teknologi Mandiri – LPPM Politeknik Mandiri Bina Prestasi.
- Damanik, Evo Maruli Tua, 2022, *Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Sarana Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE 1 Medan*, Medan: Skylandsea Profesional, Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi – Yayasan Pengembangan Profesi Sumatera Utara.
- Damanik, Evo Maruli Tua, 2023, *Sistem Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitsi Citra Mandiri*, Medan: Skylandsea Profesional, Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi – Yayasan Pengembangan Profesi Sumatera Utara.
- Damanik, Evo M.T. dan Bengettua Simarmata. 2023, *Pelaksanaan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara*, Medan: Skylandsea Profesional Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi.
- Sebayang, Immanuel Edy Suranta dan T. Nurhaida, 2015, *Strategi Komunikasi Bisnis Surat Kabar Dwi Mingguan Laras Pos*, Medan: Juril AMIK MBP.
- Sebayang, Immanuel Edy Suranta dan T. Nurhaida, 2022, *Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Berdikari Karunia Abadi*, Tangerang: Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB) Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Tangerang.
- Sebayang, Immanuel Edy Suranta, 2023, *Pemberian Motivasi Pada Peserta Pelatihan dan Pendampingan Seleksi Calon Karyawan Baru*, Medan: Abdimas Mandiri – Jurnal Pengabdian pada Masyarakat.