

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pengemudi Truck di PT Manggala Kiat Ananda

(The Effect of Leadership Style and Work Motivation on the Performance of Truck Drivers at PT Manggala Kiat Ananda)

Mochamad Adam Ilmanda Farady¹, Beni Agus Setiono², Didik Purwiyanto³

**^{1,2,3}Program Studi Manajemen Pelabuhan dan Logistik Maritim,
Fakultas Vokasi Pelayaran, Universitas Hang Tuah**

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pengemudi truk pada PT Manggala Kiat Ananda area Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pengemudi truk sebagai responden dan dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi truk. Sementara itu, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial. Namun demikian, secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi truk. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pengemudi lebih dipengaruhi oleh faktor struktural dan pola kepemimpinan dibandingkan oleh dorongan motivasional individu semata. Dalam konteks pekerjaan yang terstandarisasi dan berbasis prosedur operasional yang ketat, kepemimpinan yang efektif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan kepatuhan kerja. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan transportasi perlu memperkuat kapasitas kepemimpinan operasional serta mengelola motivasi kerja secara terintegrasi untuk mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja, pengemudi truk, perusahaan transportasi

Abstract: This study aims to analyze the effect of leadership style and work motivation on the performance of truck drivers at PT Manggala Kiat Ananda, East Java area. A quantitative approach with a survey method was employed. Data were collected through questionnaires distributed to truck drivers as respondents and analyzed using multiple linear regression analysis. The results indicate that partially, leadership style has a positive and significant effect on truck drivers' performance. Meanwhile, work motivation does not have a significant partial effect on performance. However, simultaneously, leadership style and work motivation significantly influence truck drivers' performance. These findings suggest that drivers' performance is more strongly influenced by structural and leadership factors than by individual motivational aspects alone. In a work environment characterized by standardized procedures and strict operational regulations, effective leadership plays a crucial role in enhancing discipline, responsibility, and work compliance. This study implies that transportation companies should strengthen operational leadership capacity and manage work motivation in an integrated manner to sustain performance improvement.

Keywords: leadership style, work motivation, performance, truck drivers, transportation company

Alamat Korespondensi:

Beni Agus Setiono, Program Studi Manajemen Pelabuhan dan Logistik Maritim, Fakultas Vokasi Pelayaran, Universitas Hang Tuah, Jalan A. R. Hakim 150, Surabaya. e-mail: benny.agusetiono@hangtuah.ac.id

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha pada era globalisasi menuntut perusahaan memiliki keunggulan kompetitif agar mampu bertahan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Transformasi digital, perubahan perilaku konsumen,

serta meningkatnya ekspektasi pelanggan mendorong organisasi untuk tidak hanya berfokus pada kualitas produk dan layanan, tetapi juga pada efektivitas pengelolaan sumber daya internal. Keunggulan bersaing tidak hanya ditentukan oleh posisi pasar,

melainkan juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola aktivitas operasional secara efisien dan bernilai tambah. Dalam konteks tersebut, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor strategis yang menentukan keberlanjutan perusahaan.

SDM tidak lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset organisasi yang berperan langsung dalam pencapaian tujuan. SDM yang kompeten dan memiliki komitmen tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Sebaliknya, pengelolaan SDM yang kurang efektif dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti rendahnya motivasi kerja, meningkatnya turnover, serta menurunnya kualitas pelayanan. Oleh karena itu, manajemen SDM harus mampu menciptakan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan.

Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan pengelolaan SDM. Kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Tingkat kinerja yang tinggi menunjukkan adanya keselarasan antara kemampuan, motivasi, serta dukungan organisasi. Dalam sektor transportasi dan logistik, kinerja memiliki dampak langsung terhadap ketepatan waktu distribusi, kepuasan pelanggan, serta reputasi perusahaan.

Industri transportasi dan logistik mengalami pertumbuhan signifikan seiring meningkatnya aktivitas perdagangan dan perkembangan e-commerce. Layanan logistik berpendingin (*cold chain logistics*) menjadi salah satu sektor yang berkembang pesat karena mendukung distribusi produk yang memerlukan pengendalian suhu, seperti makanan beku dan farmasi. Sistem distribusi ini menuntut ketepatan waktu, keamanan

barang, serta pengawasan kualitas yang ketat. Dalam rantai distribusi tersebut, pengemudi truk memegang peranan penting sebagai pelaksana utama operasional perusahaan.

PT Manggala Kiat Ananda merupakan perusahaan yang bergerak di bidang transportasi logistik berpendingin dengan wilayah operasional yang luas. Kinerja pengemudi menjadi faktor krusial dalam menjaga kualitas layanan perusahaan. Ketepatan waktu pengiriman, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, serta kemampuan menjaga kondisi muatan merupakan indikator utama performa pengemudi. Namun, dalam praktiknya, pengemudi menghadapi berbagai tantangan seperti jam kerja panjang, kondisi lalu lintas yang tidak menentu, tekanan target, serta kendala teknis kendaraan. Selain itu, hambatan komunikasi dan sistem kompensasi juga berpotensi memengaruhi motivasi kerja.

Data internal perusahaan menunjukkan adanya fluktuasi jumlah pengemudi akibat turnover, yang dapat mengganggu stabilitas operasional dan meningkatkan biaya rekrutmen. Dalam situasi tersebut, kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan yang komunikatif dan suportif mampu meningkatkan loyalitas serta kedisiplinan karyawan, sedangkan pendekatan yang kurang adaptif dapat menurunkan semangat kerja.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga berperan dalam menentukan tingkat kinerja individu. Motivasi dapat bersumber dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, seperti penghargaan, insentif, dan kesempatan pengembangan diri. Namun, pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja bersifat kontekstual dan dapat

berbeda sesuai karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pengemudi truk di PT Manggala Kiat Ananda, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan manajemen SDM serta rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan stabilitas tenaga kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pengemudi di PT Manggala Kiat Ananda? 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pengemudi di PT Manggala Kiat Ananda? 3) Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pengemudi di PT Manggala Kiat Ananda?

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan elemen sentral dalam menentukan efektivitas dan keberlangsungan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, mengoordinasikan, dan memotivasi anggota organisasi. Tanpa kepemimpinan yang efektif, aktivitas organisasi cenderung berjalan tanpa arah yang jelas, berpotensi menimbulkan konflik, serta mengakibatkan inefisiensi kerja.

Secara konseptual, kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Inti kepemimpinan terletak pada aspek pengaruh

(influence), bukan semata-mata pada kekuasaan formal. Pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga membangun komitmen dan kesediaan bawahan untuk bekerja secara sukarela. Pandangan ini sejalan dengan definisi yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kepemimpinan juga merupakan proses sosial yang melibatkan interaksi dua arah antara pemimpin dan bawahan. Dalam hal ini, pemimpin tidak hanya memberi arahan, tetapi juga memfasilitasi, membangun komunikasi, mengambil keputusan, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam organisasi operasional seperti perusahaan transportasi, kepemimpinan memiliki peran strategis dalam menjaga disiplin kerja, keselamatan operasional, dan pencapaian target distribusi. Pemimpin lapangan bertanggung jawab tidak hanya terhadap hasil kerja, tetapi juga terhadap pembinaan sikap, perilaku, dan tanggung jawab bawahan. Dengan demikian, kepemimpinan dapat disimpulkan sebagai kemampuan memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing individu atau kelompok agar bekerja secara terkoordinasi dan bertanggung jawab.

Gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana kemampuan memengaruhi tersebut diwujudkan dalam perilaku nyata. Setiap pemimpin memiliki pendekatan berbeda yang dipengaruhi oleh kepribadian, pengalaman, nilai, serta situasi organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku konsisten yang digunakan pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi bawahan. Gaya yang efektif harus mampu menyalurkan kepentingan

individu dengan tujuan organisasi, sehingga tercipta keterlibatan dan komitmen kerja.

Secara umum, terdapat beberapa tipe gaya kepemimpinan. Gaya otoriter menempatkan kewenangan pengambilan keputusan pada pemimpin, dengan keunggulan pada ketegasan dan kecepatan keputusan, namun berisiko menurunkan inisiatif bawahan. Gaya partisipatif atau demokratis melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, mendorong komunikasi dua arah, dan meningkatkan rasa memiliki serta kepuasan kerja. Gaya delegatif (*laissez-faire*) memberikan kebebasan luas kepada bawahan dan efektif bila karyawan memiliki kompetensi serta tanggung jawab tinggi. Sementara itu, gaya situasional menekankan pentingnya penyesuaian pendekatan kepemimpinan dengan tingkat kesiapan dan kematangan bawahan.

Gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kepribadian pemimpin, karakteristik bawahan, situasi kerja, serta budaya organisasi. Dalam lingkungan transportasi yang dinamis, fleksibilitas menjadi kunci agar pemimpin mampu menyesuaikan pendekatan dengan kondisi lapangan dan karakter pengemudi.

Dalam kajian modern, kepemimpinan transformasional sering dijadikan kerangka analisis, dengan indikator meliputi pengaruh ideal (*kharisma*), motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Secara keseluruhan, kepemimpinan dan gaya kepemimpinan memiliki peran strategis dalam membentuk disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, khususnya dalam konteks operasional pengemudi truk, berpotensi meningkatkan produktivitas, memperkuat komitmen

kerja, serta meminimalkan risiko operasional

Motivasi

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam menentukan semangat, komitmen, dan ketekunan individu dalam melaksanakan tugas. Dalam manajemen sumber daya manusia, motivasi dipandang sebagai energi pendorong yang mengarahkan perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi. Tingginya motivasi tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memperkuat efektivitas dan daya saing perusahaan secara keseluruhan.

Secara konseptual, motivasi diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menyebabkan seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu dalam mencapai sasaran. Intensitas berkaitan dengan seberapa besar usaha yang diberikan, arah menunjukkan kesesuaian usaha dengan tujuan organisasi, sedangkan ketekunan mencerminkan konsistensi dalam menghadapi hambatan. Dengan demikian, motivasi tidak hanya menyangkut besarnya usaha, tetapi juga fokus dan keberlanjutan perilaku kerja.

Dalam perspektif manajemen, motivasi kerja dipahami sebagai pemberian daya penggerak yang menimbulkan kegairahan sehingga individu bersedia bekerja secara efektif dan terintegrasi demi tercapainya tujuan organisasi sekaligus memenuhi kepuasan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi penghubung antara kepentingan individu dan tujuan perusahaan. Ketika organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan cenderung menunjukkan komitmen dan kinerja yang lebih baik.

Dari sudut pandang psikologi kerja, motivasi merupakan kondisi internal yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu. Pada pekerjaan dengan risiko dan tanggung jawab tinggi, seperti pengemudi truk, motivasi menjadi elemen krusial. Pekerjaan tersebut menuntut kedisiplinan, kehati-hatian, serta ketahanan fisik dan mental. Tanpa motivasi yang memadai, kinerja dan keselamatan kerja dapat menurun.

Berbagai teori motivasi membantu menjelaskan perilaku kerja. Teori Dua Faktor membedakan faktor motivator (intrinsik) dan faktor higienis (ekstrinsik). Faktor motivator berkaitan dengan isi pekerjaan, seperti prestasi, tanggung jawab, dan pengakuan, sedangkan faktor higienis meliputi gaji, kondisi kerja, serta kebijakan perusahaan. Keduanya saling melengkapi dalam membentuk kepuasan dan dorongan kerja. Sementara itu, teori hierarki kebutuhan menjelaskan bahwa individu memiliki kebutuhan bertingkat, mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan dasar menjadi fondasi untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi.

Teori kebutuhan berprestasi menekankan adanya dorongan untuk mencapai standar tertentu, membangun hubungan sosial, dan memperoleh tanggung jawab atau pengaruh. Selain itu, teori ekspektansi menjelaskan bahwa motivasi muncul ketika individu meyakini bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja tersebut akan memperoleh imbalan yang bernilai. Artinya, persepsi terhadap keadilan dan kepastian penghargaan sangat menentukan tingkat motivasi.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kebutuhan ekonomi, tanggung jawab keluarga, keinginan

berprestasi, dan nilai pribadi. Faktor eksternal mencakup kondisi kerja, kepemimpinan, sistem kompensasi, hubungan kerja, serta kebijakan organisasi. Lingkungan kerja yang aman, kepemimpinan suportif, dan sistem penghargaan yang adil akan meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan.

Individu dengan motivasi kerja tinggi umumnya menunjukkan sikap positif, disiplin, inisiatif, tanggung jawab, dan orientasi pada prestasi. Mereka tidak mudah menyerah, proaktif dalam menyelesaikan masalah, serta berusaha meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Dalam konteks operasional, motivasi tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta kemampuan mengatasi kendala kerja.

Secara keseluruhan, motivasi kerja merupakan faktor fundamental yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Pengelolaan motivasi yang efektif menuntut keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan individu dan kebijakan organisasi, sehingga tercipta kinerja yang optimal dan berkelanjutan

Kinerja

Kinerja merupakan konsep sentral dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Secara etimologis, kinerja (performance) berarti pelaksanaan atau hasil dari suatu pekerjaan. Dalam konteks organisasi, kinerja menggambarkan hasil kerja individu atau kelompok sesuai tugas, tanggung jawab, dan standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja tidak hanya didasarkan pada hasil akhir, tetapi juga mencakup proses kerja, disiplin, sikap profesional, serta kepatuhan terhadap aturan.

Pada pekerjaan pengemudi truk, kinerja dapat diukur melalui ketepatan waktu pengiriman, keselamatan

berkendara, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta kemampuan menjaga kondisi kendaraan dan muatan. Karena pengemudi merupakan ujung tombak distribusi logistik, kualitas kinerja mereka sangat menentukan efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, dan reputasi perusahaan.

Berbagai ahli mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai individu sesuai tanggung jawabnya, baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga dipandang sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas berdasarkan standar tertentu dan harus dicapai secara legal, etis, serta sesuai norma organisasi. Dengan demikian, kinerja pengemudi truk dapat dipahami sebagai hasil kerja dalam menjalankan tugas distribusi secara aman, tepat waktu, dan sesuai prosedur, dengan tetap menjunjung tanggung jawab profesional.

Kinerja pengemudi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Secara umum, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity). Ketiga unsur ini harus hadir secara seimbang untuk menghasilkan performa optimal. Pengemudi yang memiliki keterampilan tinggi tidak akan maksimal tanpa motivasi dan dukungan organisasi. Sebaliknya, motivasi tinggi tanpa kompetensi teknis dan fasilitas memadai juga tidak cukup untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Faktor internal mencerminkan karakteristik pribadi pengemudi, seperti kemampuan teknis mengoperasikan kendaraan, pemahaman rute, kesehatan fisik dan mental, disiplin, tanggung jawab, motivasi berprestasi, serta pengalaman kerja. Pekerjaan pengemudi menuntut stamina, konsentrasi, serta ketahanan menghadapi risiko perjalanan.

Pengalaman kerja berperan penting dalam meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap kondisi medan dan situasi darurat.

Faktor eksternal berasal dari lingkungan organisasi. Kepemimpinan dan pengawasan yang adil serta komunikatif dapat meningkatkan rasa tanggung jawab. Sistem penghargaan dan insentif yang transparan mendorong motivasi kerja. Kondisi kendaraan yang layak, fasilitas keselamatan, hubungan kerja yang harmonis, serta kebijakan perusahaan terkait jam kerja dan keselamatan turut memengaruhi tingkat stres dan kelelahan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tidak cukup melalui pelatihan teknis saja, tetapi juga memerlukan dukungan organisasi yang menyeluruh.

Secara umum, kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, disiplin, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta dukungan organisasi. Rumusan $Ability \times Motivation \times Opportunity$ menegaskan bahwa performa optimal hanya tercapai apabila ketiga variabel tersebut terpenuhi secara simultan.

Indikator kinerja pengemudi truk meliputi kualitas kerja (keselamatan dan kepatuhan SOP), kuantitas kerja (jumlah pengiriman sesuai target), ketepatan waktu, disiplin kerja, tanggung jawab terhadap kendaraan dan muatan, serta kehadiran dan konsistensi kerja.

Secara keseluruhan, kinerja pengemudi truk merupakan hasil interaksi antara kompetensi, motivasi, pengalaman, kesehatan, dan dukungan organisasi. Strategi peningkatan kinerja harus bersifat holistik, mencakup pelatihan, sistem penghargaan yang adil, kepemimpinan suportif, serta perhatian terhadap kesejahteraan dan keselamatan kerja guna meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori (explanatory research) untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen dan dependen melalui analisis statistik inferensial. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hipotesis secara empiris berdasarkan data numerik yang terukur. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pengemudi truk (Y). Model ini memungkinkan analisis pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan terhadap kinerja.

Objek penelitian adalah pengemudi truk PT Manggala Kiat Ananda wilayah operasional Jawa Timur yang berlokasi di Kabupaten Sidoarjo. Pemilihan lokasi didasarkan pada peran strategis pengemudi dalam mendukung efektivitas distribusi logistik perusahaan.

Populasi penelitian berjumlah 136 pengemudi aktif periode Oktober–Desember 2025. Sampel difokuskan pada 60 pengemudi di wilayah Jawa Timur dengan teknik sampling jenuh (census sampling), sehingga seluruh anggota populasi wilayah tersebut dijadikan responden. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data yang representatif dan menggambarkan kondisi aktual kinerja pengemudi secara komprehensif serta mendukung validitas hasil penelitian.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini disusun untuk memastikan setiap konstruk dapat diukur secara objektif dan terukur. Penelitian melibatkan dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2), serta

satu variabel dependen, yaitu kinerja pengemudi truk (Y).

Gaya kepemimpinan (X1) didefinisikan sebagai pola perilaku pimpinan dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Variabel ini diukur melalui lima indikator utama: (1) keteladanan pemimpin, (2) efektivitas komunikasi antara atasan dan pengemudi, (3) kejelasan dan ketegasan dalam pemberian arahan, (4) keadilan dalam pengambilan keputusan, serta (5) kemampuan memberikan motivasi dan dukungan kerja. Seluruh indikator dijabarkan dalam item kuesioner menggunakan skala Likert lima poin.

Motivasi kerja (X2) merupakan dorongan internal dan eksternal yang menumbuhkan semangat kerja individu.

Pengukuran dilakukan berdasarkan lima indikator: (1) pemenuhan kebutuhan fisiologis seperti gaji dan waktu istirahat, (2) jaminan keamanan kerja, (3) hubungan sosial di lingkungan kerja, (4) penghargaan atas prestasi, dan (5) kesempatan pengembangan diri. Setiap indikator diukur dengan skala Likert lima tingkat.

Kinerja pengemudi truk (Y) didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja dalam menjalankan tugas distribusi. Indikator yang digunakan meliputi: (1) ketepatan waktu pengiriman, (2) kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, (3) tanggung jawab terhadap barang, (4) disiplin kerja, dan (5) kepedulian terhadap kondisi kendaraan. Semakin tinggi skor responden, semakin tinggi tingkat kinerja yang ditunjukkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.
Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2-tailed)	Hasil
X1.1	0,720	0,000	Valid
X1.2	0,651	0,000	Valid
X1.3	0,760	0,000	Valid
X1.4	0,717	0,000	Valid
X1.5	0,574	0,000	Valid

Tabel 2.
Variabel Motivasi Kerja (X)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2-tailed)	Hasil
X.1	0,738	0,000	Valid
X.2	0,764	0,000	Valid
X.3	0,688	0,000	Valid
X.4	0,566	0,000	Valid
X.5	0,650	0,000	Valid

Tabel 3.
Variabel Kinerja Pengemudi (Y)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2-tailed)	Hasil
Y.1	0,687	0,000	Valid
Y.2	0,733	0,000	Valid
Y.3	0,480	0,000	Valid
Y.4	0,775	0,000	Valid
Y.5	0,686	0,000	Valid

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur konstruk variabel yang diteliti. Pengujian menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan kriteria nilai signifikansi $< 0,05$.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien korelasi antara 0,574–0,760 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$).

Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid.

Pada variabel Motivasi Kerja (X2), nilai korelasi berkisar antara 0,566–0,764 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Selanjutnya, variabel Kinerja Pengemudi (Y) memiliki nilai korelasi antara 0,480–0,775 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Seluruh item juga dinyatakan valid.

Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Hasil
Gaya Kepemimpinan	0,717	5	Reliabel
Motivasi Kerja	0,712	5	Reliabel
Kinerja Pengemudi Truk	0,705	5	Reliabel

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha $> 0,60$. Hasil pengujian menunjukkan: Gaya Kepemimpinan: $\alpha = 0,717$; Motivasi Kerja: $\alpha = 0,712$; Kinerja Pengemudi: $\alpha = 0,705$. Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Parameter	Hasil
Test Statistic	0,074
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Hasil menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 ($> 0,05$). Hal ini

mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya kepemimpinan	0,586	1,708
Motivasi Kerja	0,586	1,708

Hasil pengujian menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,586 ($>0,10$) dan VIF sebesar 1,708 (<10) untuk kedua variabel independen. Dengan demikian, tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig. Absolut Result
Gaya Kepemimpinan	0,769
Motivasi Kerja	0,507

Pengujian menggunakan Spearman's Rho menunjukkan nilai signifikansi untuk Gaya Kepemimpinan sebesar 0,769 dan Motivasi Kerja sebesar 0,507 (keduanya $>0,05$). Hasil ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	4,218	1,938
Gaya kepemimpinan	0,598	0,111
Motivasi Kerja	0,230	0,116

Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,218 + 0,598X_1 + 0,230X_2$$

Interpretasi model:

Konstanta sebesar 4,218 menunjukkan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dianggap konstan,

maka nilai Kinerja Pengemudi sebesar 4,218.

Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (0,598) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pengemudi sebesar 0,598 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Koefisien regresi Motivasi Kerja (0,230) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pengemudi sebesar 0,230 satuan.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji R Square

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,764	0,583	0,569	1,326

Nilai R Square sebesar 0,583 menunjukkan bahwa 58,3% variasi Kinerja Pengemudi dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Uji t (Parsial)

Tabel 10. Uji t (parsial)

Variabel	t	Sig
(Constant)	2,176	0,034
Gaya kepemimpinan	5,393	0,000
Motivasi kerja	1,975	0,053

Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengemudi.

Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi 0,053 ($>0,05$), sehingga tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pengemudi.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pengemudi lebih dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan

dibandingkan motivasi kerja secara individual.

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

F	Sig
39,885	0,000

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengemudi.

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak (fit) untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengemudi Truk

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi truk. Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas kerja pengemudi dalam menjalankan tugas distribusi. Semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan operasional, supervisor, maupun kepala armada, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan, kepatuhan terhadap prosedur, serta tanggung jawab pengemudi terhadap barang kiriman dan keselamatan kerja.

Secara konseptual, kepemimpinan dipahami sebagai proses memengaruhi perilaku individu untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam perspektif kepemimpinan modern, pendekatan transformasional dan transaksional sering dipandang saling melengkapi. Kepemimpinan transformasional mendorong peningkatan motivasi intrinsik melalui inspirasi, keteladanan,

serta perhatian individual, sedangkan kepemimpinan transaksional menekankan pada kejelasan target, sistem penghargaan, dan mekanisme pengawasan. Pada konteks operasional transportasi darat yang memiliki risiko tinggi dan standar prosedur ketat, kombinasi kedua pendekatan tersebut menjadi relevan. Pengemudi membutuhkan arahan yang jelas dan sistem kontrol yang tegas, namun juga memerlukan dukungan moral serta komunikasi yang konstruktif.

Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai temuan empiris yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki peran signifikan dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Kepemimpinan yang adaptif dan komunikatif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta memperkuat komitmen terhadap standar operasional. Dalam lingkungan kerja seperti PT Manggala Kiat Ananda area Jawa Timur, pengemudi truk merupakan ujung tombak aktivitas perusahaan. Keberhasilan distribusi sangat bergantung pada ketepatan waktu, keselamatan, dan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, pola kepemimpinan yang adil, terbuka, dan responsif terhadap permasalahan lapangan terbukti menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja pengemudi.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter tanpa komunikasi efektif berpotensi menimbulkan resistensi, menurunkan semangat kerja, dan berdampak pada rendahnya performa. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat argumentasi bahwa kepemimpinan bukan sekadar fungsi administratif, tetapi instrumen manajerial yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan transportasi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengemudi Truk

Berbeda dengan variabel kepemimpinan, hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi truk. Temuan ini mengindikasikan bahwa variasi tingkat motivasi individu tidak secara langsung menentukan capaian kinerja pada objek penelitian ini. Dengan kata lain, tinggi atau rendahnya dorongan internal pengemudi tidak secara statistik berkorelasi kuat dengan hasil kerja yang dicapai.

Secara teoretis, motivasi kerja sering dipandang sebagai faktor utama yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal. Teori kebutuhan dan teori dua faktor menjelaskan bahwa individu terdorong oleh kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik. Namun, dalam konteks pekerjaan yang sangat terstandarisasi dan berbasis prosedur seperti pengemudi truk, ruang variasi perilaku kerja relatif terbatas. Standar operasional perusahaan mengatur secara rinci jadwal pengiriman, rute perjalanan, sistem pelaporan, hingga prosedur keselamatan. Dengan demikian, kinerja lebih ditentukan oleh kepatuhan terhadap sistem dibandingkan oleh dorongan psikologis personal.

Selain itu, sistem pengupahan dan pengawasan yang relatif seragam dapat meminimalkan perbedaan perilaku kerja antarindividu. Pengemudi tetap dituntut memenuhi target operasional terlepas dari kondisi motivasi subjektif mereka. Hal ini menjelaskan mengapa secara parsial motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Meskipun demikian, temuan ini tidak serta-merta menegaskan pentingnya motivasi. Ketidaksignifikanan hasil dapat mengindikasikan bahwa faktor

struktural organisasi, seperti sistem kontrol, kepemimpinan, dan standar kerja, memiliki peran yang lebih dominan dalam membentuk kinerja pada sektor transportasi. Dengan kata lain, karakteristik pekerjaan menjadi variabel kontekstual yang memoderasi hubungan antara motivasi dan kinerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pengemudi Truk

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi truk. Temuan ini mengandung makna bahwa meskipun motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial, ketika dikombinasikan dengan kepemimpinan yang efektif, keduanya memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja.

Secara konseptual, kinerja merupakan hasil interaksi antara faktor individu dan faktor organisasi. Kepemimpinan berperan membentuk lingkungan kerja, sedangkan motivasi memengaruhi kesiapan individu dalam merespons lingkungan tersebut. Dalam kondisi di mana kepemimpinan mampu menciptakan kejelasan arah, komunikasi yang baik, serta sistem penghargaan yang adil, motivasi individu dapat teraktualisasi secara lebih optimal. Dengan demikian, sinergi antara variabel struktural dan psikologis menjadi kunci peningkatan kinerja.

Pada konteks PT Manggala Kiat Ananda, tuntutan operasional yang tinggi menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi. Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan, mengawasi, sekaligus memberikan dukungan kepada pengemudi. Di sisi lain, motivasi kerja yang terpelihara membantu menjaga konsistensi perilaku kerja sesuai

standar perusahaan. Kombinasi keduanya menciptakan keseimbangan antara kontrol organisasi dan dorongan individu.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pengemudi truk tidak dapat hanya mengandalkan satu pendekatan manajerial. Diperlukan strategi terpadu yang mengintegrasikan kepemimpinan adaptif dengan pengelolaan motivasi kerja secara sistematis. Pendekatan ini menjadi landasan penting bagi perusahaan transportasi dalam menjaga keberlanjutan kinerja operasional di tengah dinamika industri logistik yang semakin kompetitif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan penting mengenai faktor yang memengaruhi kinerja pengemudi truk pada PT Manggala Kiat Ananda area Jawa Timur.

Pertama, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan menjadi faktor determinan dalam membentuk disiplin, kepatuhan terhadap prosedur operasional, tanggung jawab, serta ketepatan waktu pengiriman. Kepemimpinan yang komunikatif, tegas, dan mampu memberikan arahan yang jelas terbukti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan performa operasional. Dengan demikian, efektivitas gaya kepemimpinan merupakan elemen strategis dalam mendukung keberhasilan sistem distribusi perusahaan.

Kedua, motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam pekerjaan yang terstandarisasi dan

berbasis prosedur ketat, kinerja lebih dipengaruhi oleh sistem kontrol dan mekanisme organisasi dibandingkan faktor psikologis individual. Karakteristik pekerjaan pengemudi yang diatur melalui SOP dan target operasional menyebabkan variasi motivasi individu tidak secara langsung berdampak pada output kinerja.

Ketiga, secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, kinerja merupakan hasil interaksi antara faktor organisasi dan individu. Kepemimpinan yang efektif mampu memperkuat aktualisasi motivasi kerja sehingga secara bersama-sama mendorong peningkatan kinerja. Secara keseluruhan, peningkatan kinerja memerlukan pendekatan manajerial yang terintegrasi, melalui penguatan kepemimpinan dan sistem kerja yang mendukung optimalisasi potensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- As'ad, M. (2012). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Asdiansyuri, U. A. R. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Praya*. Skripsi. Program Studi Manajemen, Universitas di Indonesia.
- BA Setiono. (2017). "Effect of Safety Culture, Safety Leadership, and

- Safety Climate on Employee Commitments and Employee Performance PT. Pelindo (Persero) East Java Province”, *Volume 3 Issue 1*, <https://jurnal.uns.ac.id/SMBR/article/view/13680>
- BA Setiono. (2010). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pelabuhan. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan 1* (1), 39-60
- BA Setiono & Anton Respati Pamungkas (2017), “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perkembangan Global*”, <https://dspace.hangtuah.ac.id/xmlui/handle/dx/1005>
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1998). *Human Resource Management: an Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Falen, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Driver Dump Truck PT Surya Bukit Tursina. Skripsi. Program Studi Manajemen, Perguruan Tinggi di Indonesia.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2013). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2020). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Nor Rifki, M. A. (2022). Pengaruh Insentif, Motivasi, Jam Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Sopir. Skripsi. Program Studi Manajemen, Perguruan Tinggi di Indonesia.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Satriadi, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada Bank BRI Tanjungpinang. Skripsi. Program Studi Manajemen, Universitas di Indonesia.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yeni, & Rifai, A. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Divisi Produksi PT Bukit Baros Cempaka Sukabumi. Skripsi. Program Studi Manajemen, Universitas di Indonesia.