



e-ISSN 0000-0000 : p-ISSN 0000-0000

Vol. 1, No. 1, Januari 2024

MISTER

**Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research**

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 1, No. 1, Januari 2024

Pages: 14-24

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Mobil Kanyoho

Afrizal¹, Zakaria²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Indonesia¹
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Serambi Mekkah, Kota Banda Aceh,
Indonesia²

Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v1i1.1008>

How to Cite this Article

APA : Afrizal, & Zakaria. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Mobil Kanyoho . *MISTER : Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(1), 14 - 24.
<https://doi.org/10.32672/mister.v1i1.1008>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on **Journal of MISTER** have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Mobil Kanyoho

Afrizal¹, Zakaria^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Indonesia¹

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Serambi Mekkah, Kota Banda Aceh, Indonesia²

*Email: zakaria@serambimekkah.ac.id

Diterima: 23-12-2023 | Disetujui: 27-12-2023 | Diterbitkan: 26-01-2024

ABSTRACT

This study aims to examine the impact of leadership style and work motivation on employee performance at Kanyoho Car Workshop in Banda Aceh. The population of this research includes 9 respondents, comprising 1 owner and 8 employees of Kanyoho Car Workshop. The sample size is 8 individuals, excluding the owner. The data analysis model employed is multiple linear regression, with independent variables consisting of leadership style and motivation, and the dependent variable being employee performance. Data collection techniques involve documentation and questionnaires, incorporating a set of statements and written questions provided to respondents for completion based on their actual circumstances. The research findings reveal a robust and positive correlation between leadership style and motivation with the performance of Kanyoho Car Workshop employees. Other variables, such as work discipline, compensation, job stress, and others, collectively contribute to 37.2% of the observed variance. Recommendations include the necessity for enhancing leadership style among employees, as it significantly influences employee performance. Moreover, recognition and rewards are crucial to fostering motivation in the workplace

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Mobil Kanyoho Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bengkel Mobil Kanyoho yang berjumlah 9 responden yang terdiri atas 1 orang owner dan 8 orang karyawan dengan sampelnya sebanyak 8 orang (kecuali owner). Model analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda dengan variabelnya terdiri atas variabel bebas (independen) berupa gaya kepemimpinan dan motivasi dan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Teknik pengambilan data yang digunakan berupa teknik dokumentasi dan angket dengan sejumlah pernyataan dan pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hasil penelitian didapati bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bengkel Mobil Kanyoho, untuk pengaruh variabel yang lain sebesar 37,2% seperti variabel disiplin kerja, kompensasi, stres kerja dan lain sebagainya. Saran yang diberikan yaitu perlu peningkatan gaya kepemimpinan kepada para karyawan karena akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu penghargaan dan reward juga sangat diperlukan untuk mendukung timbulnya motivasi dalam bekerja.

Katakunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi yang lebih penting lagi bagaimana karyawannya bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. (Gutterse, 2016). Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya di mana sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah organisasi. bahwa untuk mengorganisasikannya dibutuhkan adanya seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan agar mencapai kinerja maksimal.

Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya (Mattayang, 2019). Dalam mewujudkan tujuan dan fungsi kepemimpinan secara internal maka akan berlangsung suatu aktifitas kepemimpinan dan aktifitas tersebut akan dipilah-pilah maka akan terlihat secara jelas kepemimpinan dengan pola masing-masing. Pemimpin sebagai mahluk yang diberi amanah mempunyai karakter yang berbeda-beda dapat menentukan jalannya sendiri.

Saat ini sebuah organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik guna mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan. Sedangkan dalam pencapaian target dan tujuan tersebut tidaklah mudah, tidak hanya pada perusahaan swasta tetapi juga pada instansi atau organisasi pemerintah. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Semangat kerja adalah kondisi mental yang berpengaruh terhadap usaha untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat. Dalam bekerja didasarkan atas rasa percaya diri, motivasi diri yang kuat, disertai rasa tetap gembira dalam melaksanakan pekerjaan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik (Asnawi, 1999).

Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dalam memotivasi seorang karyawan perusahaan, seorang pemimpin berhadapan dengan dua hal yang mempengaruhi orang dalam bekerja yaitu kemauan dan kemampuan. Apabila seorang karyawan memiliki kemauan tetapi tidak memiliki kemampuan, maka tidak akan bisa bekerja dengan baik, begitu sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki kemampuan namun tidak ada kemauan dalam bekerja, maka hasil kerja yang dihasilkan juga tidak akan maksimal.

Bengkel Mobil Kanyoho yang berlokasi di Kota Banda Aceh tepatnya di Jl. Belibis No.5, Ateuk Pahlawan, Kecamatan Baiturrahman Kota Banda Aceh telah berdiri mulai tahun 2000. Bengkel mobil Kanyoho merupakan rintisan dari Bapak Ijal Fahmi, SE., M.M diperbantukan oleh 8 orang karyawan/pekerjanya. Bengkel mobil Kanyoho merupakan salah satu contoh representative yang menerapkan gaya kepemimpinan dan motivasi dalam mendorong kinerja pekerja/karyawannya. Hasil pra survey didapatkan rasa semangat dari karyawan dalam bekerja dan gaya kepemimpinan tegas yang diterapkan owner kepada karyawannya menyebabkan timbulnya motivasi dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bengkel

Kanyoho. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan teknik dokumentasi dan angket yang berupa sejumlah pernyataan dan pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Jenis penelitian ini adalah *eksplanatory* yaitu penelitian yang digunakan untuk mendapat data dari tempat tertentu, t etapi penelitian ini melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya mengedarkan kuesioner, test, wawancara dan sebagainya. Penelitian *eksplanatory* untuk menggali pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Bengkel Kanyoho.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bengkel Mobil Kanyoho yang berjumlah 9 responden yang terdiri atas 1 orang owner dan 8 orang karyawan. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dari karyawan karena jumlah populasi kurang dari 100 yaitu sebanyak 8 orang

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda dengan variabelnya terdiri atas variabel bebas (independen) berupa gaya kepemimpinan dan motivasi dan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sebuah aspek yang digunakan dalam pendekatan perilaku kepemimpinan. Sedangkan kepemimpinan itu sendiri adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran. Menurut teori *path- goal* Evans-House, ada empat gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi, dan kepemimpinan partisipatif.

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa *indicator* sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional

Motivasi

Motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Menurut Veithzal dan Basri (2016) terdapat 3 indikator utama dalam motivasi. Indikator motivasi yang di gunakan pada penelitian ini adalah :

1. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas
2. Bekerja secara efektif dan efisien
3. Ikut serta dan bekerja sama
4. Kebutuhan untuk tanggung jawab yang tinggi
5. Memberikan daya saing dalam kinerja

Kinerja karyawan

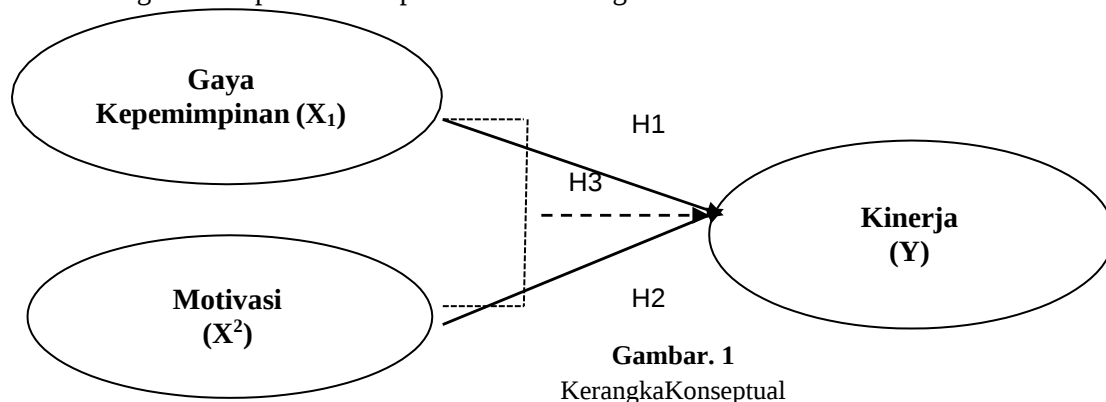
Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Adapun indikator- indikator yang harus dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yaitu efektivitas dan efisiensi, orientasi tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

Indikator kinerja karyawan penelitian ini mengacu pada Mangkunegara (2016), sebagai berikut:

1. Keterampilan dalam bersikap
2. Kemampuan dalam bekerja
3. Kecepatan dalam kinerja
4. Sarana dan prasarana
5. Jalinan kerjasama

Kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut :



Keterangan:

- Berpengaruh secara parsial (Uji-t)
→ Berpengaruh secara simultan (Uji-f)

HASIL

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Hasil dari uji validitas instrumen dalam penelitian ini diambil sebanyak 8 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Gaya Kepemimpinan (X ₁) Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r)	Signifikan	Status
1	Mengambil Keputusan	0,701 > 0,3	0,002 < 0,05	Valid
2	Memotivasi	0,873 > 0,3	0,000 < 0,05	Valid
3	Komunikasi	0,802 > 0,3	0,000 < 0,05	Valid
4	Mengendalikan Bawahan	0,936 > 0,3	0,000 < 0,05	Valid
5	Tanggung Jawab	0,856 > 0,3	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil diolah, 2023

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Motivasi Kerja (X₂)

No	Motivasi Kerja (X ₂) Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r)	Signifikan	Status
1	Mengembangkan Kreatifitas	0,732 > 0,3	0,001 < 0,05	Valid
2	Efektif dan Efisien	0,996 > 0,3	0,000 < 0,05	Valid
3	Bekerja Sama	0,996 > 0,3	0,000 < 0,05	Valid
4	Tanggung Jawab yang Tinggi	0,691 > 0,3	0,002 < 0,05	Valid
5	Daya Saing Dalam Bekerja	0,899 > 0,3	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil diolah, 2023

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja Karyawan (Y) Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r)	Signifikan	Status
1	Keterampilan dalam Bersikap	0,661 > 0,3	0,004 < 0,05	Valid
2	Kemampuan dalam Bekerja	0,880 > 0,3	0,003 < 0,05	Valid
3	Kecepatan dalam Kinerja	0,809 > 0,3	0,000 < 0,05	Valid
4	Sarana dan Prasarana	0,714 > 0,3	0,001 < 0,05	Valid
5	Jalinan Kerjasama	0,933 > 0,3	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas terlihat bahwa semua item pertanyaan memiliki koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari 0,3 dan semua item pertanyaan di atas dinyatakan valid. Dan pada item jawaban atas pertanyaan diatas tingkat signifikan lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan atau pernyataan yang digunakan layak dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach (α)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,720 > 0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,765 > 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,804 > 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil diolah, 2023

Dari hasil uji reliabilitas instrumen penelitian diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂) dan Kinerja Karyawan Bengkel Mobil Kanyoho (Y) adalah reliabilitas atau handal karena nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini bersifat reliabel dan semua pertanyaan untuk variabel tersebut dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil perhitungan statistik data regresi linier berganda yang diperoleh dengan bantuan program SPSS (*Statistical Programe For The Social Science*) for windows

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Beta	T	Sig
Constants	6,030		3,278	0,003
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,368	0,524	4,463	0,000
Motivasi (X ₂)	0,335	0,566	4,817	0,000
RPengaruh Lainnya	=	0,793		
	=	0,372		
R Square (R ²)	=	0,628		
Adjusted R Square	=	0,601		
F Hitung	=	22,829		
Signifikan F	=	0,000		
Tingkat Sig. = 5% (0,05)				

Sumber: Hasil diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,030 + 0,368X_1 + 0,335X_2$$

Di mana,

X₁ = Variabel Gaya Kepemimpinan

X₂ = Variabel Motivasi Kerja

Y = Variabel Kinerja Karyawan

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

$$\alpha = 6,030$$

Nilai konstanta (α) ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada kenaikan dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, maka nilai Kinerja Bengkel Mobil Kanyoho adalah sebesar 6,030.

$$b_1 = 0,368$$

Nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,368 menunjukkan jika variabel Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar satu dengan satuan asumsi variabel Motivasi (X₂) besarnya tetap. Maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan Bengkel Mobil Kanyoho sebesar 0,368 satuan dan sebaliknya, jika variabel Gaya Kepemimpinan berkurang satu satuan mengakibatkan berkurangnya Kinerja Karyawan Bengkel Mobil Kanyoho sebesar 0,368.

$$b_2 = 0,335$$

Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0,335 menunjukkan jika variabel Motivasi meningkat sebesar satu dengan satuan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) besarnya tetap. Maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan Karyawan Bengkel Mobil Kanyoho sebesar 0,335. satuan dan sebaliknya jika variabel Motivasi Kerja berkurang satu satuan akan mengakibatkan berkurangnya Kinerja

Karyawan Bengkel Mobil Kanyoho sebesar 0,335.

Analisa Koefisien Korelasi (R)

Untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih dilakukan dengan menghitung korelasi antar variabel yang akan dicari hubungannya. Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif. Sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Menurut Sugiyono (2017), kriteria pengukuran nilai koefisien korelasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai R = 0,00 s/d 0,199 maka hubungan X dengan Y adalah sangat rendah.
- b. Nilai R = 0,20 s/d 0,399 maka hubungan X dengan Y adalah rendah.
- c. Nilai R = 0,40 s/d 0,599 maka hubungan X dengan Y adalah cukup kuat/sedang.
- d. Nilai R = 0,60 s/d 0,799 maka hubungan X dengan Y adalah kuat.
- e. Nilai R = 0,80 s/d 1,000 maka hubungan X dengan Y adalah sangat kuat.

Tabel 6 Hasil Koefisien Korelasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,793 ^a	0,628	0,601	0,926

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variabel: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi yang ditunjukan oleh R sebesar 0,793 yang memiliki arti bahwa korelasi (hubungan) antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bengkel Mobil Kanyoho

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,793 ^a	0,628	0,601	0,926

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variabel: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil diolah, 2023

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat R Square atau disebut juga dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,628 yang mengidentifikasi bahwa kedua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62,8% dan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain, yang mempengaruhi diantaranya disiplin kerja, kompensasi, stres kerja dan lain sebagainya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji-t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,030	1,839		3,278	0,003
Gaya Kepemimpinan	0,368	0,082	0,524	4,463	0,000
Motivasi Kerja	0,335	0,070	0,566	4,817	0,000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil diolah, 2023

Kesimpulan yang dapat diambil dari pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. T_{hitung} Gaya Kepemimpinan sebesar 4,463 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai t_{tabel} dapat diperoleh dengan rumus $df = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$ dengan $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi). Sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,05183 (Lampiran tabel t). Untuk variabel kualitas produk mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,463 > 2,05183$) dan tingkat signifikan kualitas produk $0,000 < 0,05$. Maka dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bengkel Mobil Kanyoho
2. T_{hitung} Motivasi Kerja sebesar 4,817 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai t_{tabel} dapat diperoleh dengan rumus $df = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$ dengan $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi). Sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,05183 Untuk variabel kualitas produk mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,463 > 2,05183$) dan tingkat signifikan kualitas produk $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis yang berlaku adalah H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti Motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bengkel Mobil Kanyoho

Hasil Uji-f (Simultan) Uji ini dilakukan untuk melihat tingkat signifikan pengaruh dari seluruh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada Bengkel Mobil Kanyoho

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,379	2	19,690	22,829	0,000 ^b
	Residual	23,287	27	0,862		
	Total	62,667	29			

a. Dependent Variabel: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Hasil diolah, 2023

Dari hasil perhitungan berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat besarnya nilai F_{hitung} 22,829 dengan taraf signifikan 0,000. Nilai f_{tabel} dapat diperoleh dengan rumus $df1 = (\text{jumlah variabel} - 1) = 3 - 1 = 2$ dan $df2 = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar (3,35) (dilihat dari lampiran tabel f). nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,829 > 3,35$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis yang berlaku adalah H_a diterima H_o ditolak, yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bengkel Mobil Kanyoho.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Mobil Kanyoho, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada uji-t (parsial) menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bengkel Mobil Kanyoho. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,463 > 2.05183$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bengkel Mobil Kanyoho. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,463 > 2.05183$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Berdasarkan pada uji F (simultan) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bengkel Mobil Kanyoho. Hal ini dibuktikan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($22,829 > 3,35$).
4. Analisa korelasi diperoleh angka R sebesar 0,793 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bengkel Mobil Kanyoho
5. Analisa determinasi (r^2) diperoleh angka r^2 0,628 (62,8%). Maka hal ini berarti mengungkapkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) kinerja karyawan pada Bengkel Mobil Kanyoho 62,8% sedangkan sisanya 37,2% untuk kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain disiplin kerja, kompensasi, stres kerja dan lain sebagainya yang tidak bisa peneliti sebutkan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan pada Bengkel Mobil Kanyoho harus dipertahankan karena gaya kepemimpinan pada Bengkel Mobil Kanyoho termasuk bagus. Hanya perlu peningkatan gaya kepemimpinan kepada

- para karyawan karena hal ini sesuai dengan salah satu tujuan dari Bengkel Mobil Kanyoho yaitu memberikan peningkatan kepada kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi mendapatkan penilaian dari responden dalam kategori rendah. oleh karena itu, Bengkel Mobil Kanyoho disarankan untuk selalu memotivasi kerja untuk karyawan. agar motivasi kerja tersebut sejalan dengan apa yang diharapkan.
 3. Dalam penelitian tentunya mempunyai kelebihan dan kekurangan tersendiri. Begitu juga dengan penelitian ini hanya dilihat dari segi gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bengkel Mobil Kanyoho tersebut. Maka dari itu diharapkan adanya penelitian selanjutnya mengenai bagaimana hal yang harus dilakukan dalam meningkatkan terhadap kinerja karyawan pada Bengkel Mobil Kanyoho di luar variabel yang telah diteliti.
 - a. Mengingat variabel penelitian kali ini berpengaruh besar 62,8% maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan meneliti variabel lain yang ada diluar penelitian ini. Atau melakukan kombinasi variabel yang terdapat dalam penelitian ini dengan variabel lain seperti pengembangan karir, pembagian kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya yang tidak bisa peneliti sebutkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45-52.
- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42-50.
- Ardiansyah, & Mukhlis. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 61–65. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1433>
- Asnawi, S. (1999). Semangat kerja dan gaya kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*, 26(2), 86-92.
- Budi Santoso, S., Mulyadin, & Mukhlis. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pegadaian Rasanae. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 137–143. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1696>
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(03), 71-80.
- Hidayati, U., & Mulyadin. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 85–89. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1617>
- Husna, A., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja pada Pegawai Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima. *Jurnal Serambi Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 100-105.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2020). Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 5(2), 78-86.
- Nurkaidah, N., & Wulandari, W. (2023). Analisis Motivasi Kerja antara Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. *Jurnal Serambi Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 70-76.

- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Sulistyawati, U. S., & Sufriadi, D. (2020). Perceived organization support towards employee engagement and the impact of employee job satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 4(4), 513-518.