

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. THAMRIN BROTHER YAMAHA LEBONG

Regi Mulyadi⁽¹⁾ Islamuddin⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

regimulyadi1616@gmail.com

ABSTRACT

The title of this research is The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance at PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong. A company engaged in buying and selling motorbikes and spare parts. This research was conducted in December 2023 with respondents from all employees of PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong totaling 34 respondents. In collecting data using a questionnaire which was then processed using the SPSS application, this research used multiple linear analysis techniques with a quantitative descriptive research type. From the research results, it is known that the Leadership Style variable influences employee performance, this is proven by the results of data testing which shows the value of $t_{count} > t_{table}$ ($3,045 > 1,693$) data obtained from the field. The motivation variable influences employee performance, this can be seen from the test results where $t_{count} > t_{table}$ ($2,326 > 1,693$) data obtained from the field. Where the value of the f test results for the variables of leadership style and motivation together influence the performance of PT employees. Thamrin Brother Yamaha Lebong with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Leadership Style, Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Bruce, 2003).

Kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu (Bernardin & Russel, 1993). Definisi ini juga relevan dengan definisi yang diformulasikan oleh peneliti atau penulis lain misalnya Hasibuan (2010), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Gaya kepemimpinan adalah cara bagaimana para manajer berperilaku dan melaksanakan wewenangnya. Gaya ini mungkin otokratis atau demokratis, keras atau lunak, formal atau tidak formal. Gaya yang digunakan oleh manajer akan dipengaruhi oleh kultur dan nilai-nilai perusahaan. Menurut Rivai (2014), menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan

pimpinan untuk mempengaruhi bawahan. Tujuannya agar sasaran organisasi tercapai. Dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi. Bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang kearah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Setiap pimpinan selalu berusaha melaksanakan motivasi kepada para bawahannya walaupun kenyataannya selalu mengalami hambatan, mengingat orang-orang mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Ada banyak pendapat dari peneliti atau penulis tentang definisi motivasi, antara lain yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010), yang menyatakan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi akan memberikan arti besar kecilnya usaha seseorang, berusaha atau bekerja giat untuk mencapai kebutuhannya. Sebaliknya seseorang dengan motivasi yang rendah tidak akan pernah mencapai hasil melebihi kekuatan motivasinya.

Pt. Thamrin Brother Yamaha Lebong merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pemborong dan konstruksi bangunan yang berdiri pada tanggal 15 Juni 2019 dan dimiliki oleh Bapak Teddy Tiara Gutur juga selaku penanggung jawab dalam perusahaan. Perusahaan ini beralamatkan di Jl. Taba Blau II Desa Sukau Datang I. Kecamatan Pelabai. Kabupaten Lebong.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan kepada beberapa karyawan Pt. Thamrin Brother Yamaha Lebong peneliti menemukan Beberapa masalah yang timbul antara lain adanya gaya kepemimpinan yang tidak disukai oleh sebagian karyawan sehingga menimbulkan motivasi yang menurun, kurangnya pengawasan dan motivasi dari pemimpin dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan bidang kerja masing-masing.

Peran kepemimpinan yang ada di Pt. Thamrin Brother Yamaha Lebong dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan masih rendah karena belum rutin melakukan pengawasan ke tiap bidang. Sehingga, berdampak pada rendahnya pengetahuan pimpinan terkait masalah kinerja pegawai di Pt. Thamrin Brother Yamaha Lebong. Rendahnya pengawasan Pimpinan Pt. Thamrin Brother Yamaha Lebong terhadap karyawan berdampak pada semangat kerja dan kinerja karyawan Pt. Thamrin Brother Yamaha Lebong.

Dengan berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka saya merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Thamrin Brother Yamaha Lebong”.

METODE

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Karena populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% dari seluruh karyawan dari PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong yaitu sebanyak 34 orang. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 34 sampel yang terdiri dari karyawan dari PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert, dan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan uji hipotesis uji t dan F serta untuk melihat kontribusi variabel independen terhadap dependen menggunakan uji determinasi.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan

Tanggapan karyawan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 3.47 dengan kategori baik, berarti bahwa, pemimpin mengambil keputusan sesuai dengan kondisi, perhatian dengan bawahan dengan cara memberi semangat kerja dan penghargaan, memberi instruksi kerja menggunakan bahasa yang mudah dipahami, serta bertanggung jawab atas masalah yang diperbuat.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi T

Tanggapan responden variabel Motivasi adalah dengan nilai rata sebesar 3.71 dengan kategori baik, yang berarti bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat mereka terapkan dengan sebagaimana mestinya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Tanggapan responden variabel Kinerja Karyawan adalah mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3.41 dengan kategori baik. Ini berarti pekerjaan dilakukan sesuai standar yang telah ditentukan, selalu masuk kerja tepat waktu, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga peneliti bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pada PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong. Maka hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.408	5.912		.069	.945
	Gaya_Kepemimpinan	.411	.135	.443	3.045	.005
	Motivasi	.643	.277	.339	2.326	.027

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS 16

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.408 + 0.411 (X_1) + 0.643(X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 0.408 mempunyai arti bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan(X_1), Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu 0.408 apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) sama dengan nol.
2. Koefisien Regresi X_1 , sebesar 0.411 mempunyai makna jika nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan(Y) akan naik sebesar 0.411 dengan asumsi variabel Motivasi (X_2) dianggap tetap.

3. Koefisien Regresi X_2 , sebesar 0.643 mempunyai makna jika nilai variabel Motivasi (X_2) naik satu satuan maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.643 dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dianggap tetap.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 16 didapatkan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 2
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.400	.362	4.212

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_Kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0.633, ini menandakan bahwa hubungan antar variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi adalah kuat dan signifikan. Dimana nilai koefisien determinasi tersebut mempunyai arti bahwa secara bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi memberikan sumbangan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong sebesar 63.3% sedangkan sisanya 36.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menarik jawaban dari hipotesis sementara, sehingga bisa diambil kesimpulan pada pengujian yang telah dilakukan.

Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.408	5.912		.069	.945
	Gaya_Kepemimpinan	.411	.135	.443	3.045	.005
	Motivasi	.643	.277	.339	2.326	.027

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diatas diketahui nilai t_{sig} untuk :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) untuk menarik kesimpulan hipotesis peneliti menggunakan rumus ($df = n-k$). Maka hasilnya adalah $df = 34-2 = 32$ dengan tingkat signifikansi 0.05%. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.045 dan nilai t_{tabel} untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 1.693. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, mempunyai arti bahwa

Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong.

2. Variabel Motivasi (X_2) untuk menarik kesimpulan hipotesis peneliti menggunakan rumus ($df = n-k$). Maka hasilnya adalah $df = 34-2= 32$ dengan tingkat signifikansi 0.05%. Variabel Motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.326 dan diketahui nilai t_{tabel} untuk variabel Motivasi adalah sebesar 1.693. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. maka H_a diterima dan H_o ditolak, mempunyai arti bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong

Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367.469	2	183.734	10.354	.000 ^a
	Residual	550.090	31	17.745		
	Total	917.559	33			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas, variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) untuk mengetahui kesimpulan hipotesis apakah H_a diterima dan H_o di tolak peneliti menggunakan rumus ($df = n-k-1$). Maka dapat dijabarkan $df = 34-2-1=31$ dengan tingkat signifikansi 0.05%. maka diketahui nilai F_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) adalah sebesar 10.354 dan nilai F_{tabel} sebesar 3.30. Dengan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak, bahwa masing-masing variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) Pada PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah dari jawaban kuisioner yang telah dijawab oleh karyawan dengan jumlah 34 responden pada PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong. Dari hasil tanggapan karyawan mengenai variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), rata rata keseluruhan penilaian karyawan adalah 3.47 dengan kategori baik. Hal itu menunjukkan bahwa cara pemimpin memberikan instruksi dan mengambil keputusan pada PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong sudah diterima dengan baik oleh karyawan PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong. Dari Hasil tanggapan karyawan terhadap variabel Motivasi (X_2) rata rata keseluruhan penilaian karyawan adalah 3.71 termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi pada PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong sudah sesuai dengan keinginan karyawan dan membuat karyawan merasa termotivasi dalam bekerja, kemudian dari hasil tanggapan karyawan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai rata rata 3.41 termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan pada PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong telah melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan dan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan demi mencapai tujuan perusahaan.

Selain untuk melihat tanggapan karyawan terhadap masing-masing item pernyataan yang ada pada variabel penelitian, pembahasan juga dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang ada pada rumusan masalah atau untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong, hal itu berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pemimpin diterima dengan baik oleh karyawan maka dipersepsikan baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya, jika tidak diterima dengan baik maka gaya kepemimpinan dipersepsikan buruk atau bisa dikatakan tidak bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Semakin baik gaya kepemimpinan yang dipakai maka akan semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong, karena gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting bagi kinerja karyawan. Pemimpin pada PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong, harus memakai gaya kepemimpinan yang baik agar kinerja karyawan bisa meningkat. Gaya kepemimpinan yang baik bisa tercipta apabila pemimpin memahami faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohma Nurlia (2017) mahasiswi UIN Raden Intan Lampung. Dari hasil penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Pemimpin perusahaan atau suatu organisasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang di pimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan atau organisasi.

Gaya Kepemimpinan yang baik akan menciptakan Kinerja Karyawan yang baik pula. Pemimpin yang tidak otoriter dalam memimpin perusahaan akan sangat disegani oleh banyak karyawan sehingga apa yang telah ditetapkan akan mudah dicapai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong, hal itu berarti bahwa motivasi yang diberikan pada karyawan PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong dapat diterapkan dengan baik oleh karyawan, memberikan motivasi merupakan sesuatu yang sangat penting bagi kinerja karyawan, kinerja karyawan bisa meningkat apabila harapannya terhadap motivasi bisa terpenuhi.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Jusdiana Ahmad (2022). Di dalam penelitiannya dikemukakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong hal itu berarti bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pada PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong sudah sesuai dengan keinginan karyawan karena pemimpin memberikan instruksi dan mengambil keputusan diterima dengan baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan.

Gaya Kepemimpinan yang diterapkan merupakan peran penting dalam mencapai kinerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin yang bisa mengatur bawahan dengan baik maka hasil kinerja karyawan juga akan semakin baik. Begitu juga dengan motivasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan juga akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, terpenuhinya harapan karyawan pada saat berhasil bekerja sesuai dengan motivasi dan arahan pimpinan akan membuat kinerja karyawan semakin baik dan langkah lebih mudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Dari haAdisel, H. H., Pranansa, A. G., Onsardi, S., & Thadi, R. Motivation mediating effect on principals' personality, job satisfaction, and affective commitment. *Int J Eval & Res Educ ISSN, 2252(8822), 8822.*

- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). *Human Resource Management an experiential approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Cahyono, Budhi dan Suharto, (2005), “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah”, *jurnal*, JRBI Vol. 1, Yogyakarta
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 224-231.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kartono, Kartini, 2008 : Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Khasanah, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Lngkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Pola Prakarya. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 1(1), 16–22. <https://doi.org/10.55587/jseb.v1i1.26>
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal of Economic and Business*, 2(1), 52–61.
- Manampiring, Magdalena, A., Nelwan, S., O., Uhing, & Yantje. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian Persero. *Emba*, 9(3), 1277–1285.
- Musfiroh, M. F. S., Hinawati, T., & Swasti, D. F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

- Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 9(2), 151–159. <https://doi.org/10.32699/ppkm.v9i2.2612>
- Prahasti, S., & Wahyono. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543–552.
- Putra, B., & Pasaribu, V. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti Bimo. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 3993–3999.
- Putra, F. A., & Mayowan, M. A. M. Y. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 10. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1610/1993>
- Suminar, A. C., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 86301.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Hakim, Abdul. (2006). “Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah”. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165- 180.

sil pembahasan yang telah diuraikan serta berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar $t_{sig} 0.005 > 0.05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, mempunyai arti bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong.
2. Hasil penelitian variabel Motivasi (X_2) yaitu sebesar $0.027 > 0.05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, mempunyai arti bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong
3. Hasil penelitian variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) yaitu sebesar $0.000 > 0.05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, bahwa masing-masing variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Thamrin Brother Yamaha Lebong

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini, 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Khasanah, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Pola Prakarya. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 1(1), 16–22. <https://doi.org/10.55587/jseb.v1i1.26>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Mathis Robert, Jackson John. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Manampiring, Magdalena, A., Nelwan, S., O., Uhing, & Yantje. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian Persero. *Emba*, 9(3), 1277–1285.
- Musfiroh, M. F. S., Hinawati, T., & Swasti, D. F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 9(2), 151–159. <https://doi.org/10.32699/ppkm.v9i2.2612>
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nai'mah, Zohrotul Ulum (2021), “ Pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Motors Centre Basuki Rahmad Surabaya” *Jurnal*.
- Nasution, M.Nur. (2015). *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O., & Nazilah, I. N. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Efektivitas Organisasi Di Kantor Kecamatan Kota Padang. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 5(1), 258-265.
- Onsardi, O., & Riastami, I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Taspen Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 4(2), 96-105.
- Santoso, dkk (2019), “ Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari Departement Store Malang TownSquare”. *Jurnal*.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Teori & praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suminar, A. C., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). PEengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 86301.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Prahasti, S., & Wahyono. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543–552.
- Putra, B., & Pasaribu, V. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti Bimo. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 3993–3999.
- Putra, F. A., & Mayowan, M. A. M. Y. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 10. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1610/1993>
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.

- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.