

---

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SULSELBAR CABANG JENEPONTO

**Adriyanti<sup>\*1</sup>, Fitriani Latief<sup>2</sup>, Shandra Bahasoan<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Jurusan manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*</sup>adriyanti@gmail.com, <sup>2</sup>fitri@stienobel-indonesia.ac.id

<sup>3</sup>shandra@stienobel-indonesia.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (a) Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto (b) Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto (c) variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto sebesar 38 orang. Penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (a) Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto (b) Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto (c) Variabel Motivasi kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto.

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

### ABSTRACT

*This study aims to determine (a) Leadership Style and Work Motivation Partially Influence on Employee Performance at Bank Sulselbar Jeneponto (b) Leadership Style and Work Motivation Simultaneously Affect Employee Performance at Bank Sulselbar Jeneponto (c) which variable has the most influence on Employee Performance at Bank Sulselbar Jeneponto Branch*

*The sample in this study as many as all employees who work at PT. Bank Sulselbar Jeneponto Branch of 38 people. The study used multiple linear regression analysis method with data collection using a questionnaire with a Likert scale.*

*The results show that (a) Leadership style and work motivation partially have a positive and significant effect on employee performance at Bank Sulselbar Jeneponto (b) Leadership style and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at Bank Sulselbar Jeneponto (c) Variable The most influential work motivation on employee performance at Bank Sulselbar Jeneponto Branch*

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

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini Setiap organisasi diharuskan melakukan dinamika perubahan. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi. Salah satu strategi mempunyai Sumber Daya Manusia yang baik dan Mampu Bersaing . Sumber Daya manusia merupakan suatu aset perusahaan yang paling berharga, unik, paling murni dan sukar diperkirakan. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia juga merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang di tetapkan. Karena itu produktivitas organisasi sangat ditentukan oleh produktivitas sumber daya manusia yang bersangkutan.

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi.

Peran dan Fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainya dikarenakan sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital. Dalam mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar Sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja dan aspek-aspek lainya yaitu pelatihan, mutasi dan rotasi kerja yang diteliti oleh Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. Hal ini akan menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia dalam setiap perusahaan mempunyai peran sangat dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Karyawan merupakan asset yang paling penting dalam sebuah perusahaan. karyawan memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, maka semakin bagus pula produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan dapat bertahan dan bersaing secara global, selain kinerja yang baik sangat dipengaruhi dengan faktor gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut, dengan adanya pemimpin yang baik maka karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan akan terpenuhi.

Faktor Pertama yang mempengaruhi kinerja adalah Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, Kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin

menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai Tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya prouktif dalam organisasi. Thoha (2012) merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar di arahkan mencapai tujuan organisasi. Fungsi Kepemimpinan dalam Organisasi Merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahannya juga memberikan motivasi upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan.

Dengan kata lain kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja.

Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja adalah Motivasi. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit menentukan imbalan dimana apa yang di anggap penting seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya

Motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Anoraga (2010), Motivasi kerja adalah kemauan kerja yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. Dengan pemberian motivasi yang tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang.

Menurut Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat

penting bagi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan pola pikir yang demikian itu, menunjukkan bahwa karyawan akan melakukan tindakan yang menyenangkan atau yang menguntungkan dan memberi harapan hasil yang baik di masa mendatang. Tindakan yang menyenangkan atau sesuai dengan kata hatinya itu biasanya para karyawan melakukan pekerjaan secara efektif, efisien dan produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

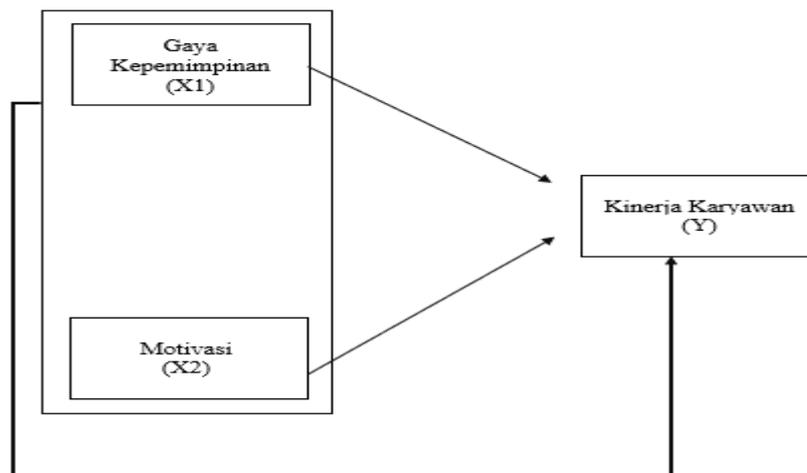
Hal yang menjadi masalah dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah bagaimana sikap dan gaya yang dilakukan oleh pimpinan organisasi dalam menumbuhkan motivasi kerja yang baik di kalangan karyawannya. Apabila motivasi kerja atau gairah kerja menurun, akan menimbulkan kerugian bagi organisasi. Oleh karena itu, Pimpinan organisasi harus sigap mencari dan meneliti penyebab-penyebab yang menjadi sumber menurunnya motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan, terlihat masih terdapat karyawan yang kurang semangat dalam bekerja, kadang-kadang pekerjaan itu lambat untuk dikerjakan, kadang-kadang juga ketika karyawan melayani nasabah itu tidak memberikan respon yang baik kepada masyarakat, terlihat juga dari penampilan karyawan yang kadang-kadang kurang semangat, hal inilah yang menunjukkan bahwa masalah tersebut dapat terjadi karena kurangnya motivasi yang dimiliki para karyawan di Bank Sulselbar cabang Jeneponto. Selain itu, melihat dari tingkah laku para karyawan di Bank Sulselbar cabang Jeneponto juga kadang-kadang terjadi perubahan sikap dari karyawan tersebut, mulai dari kurangnya kerjasama antara karyawan satu dengan yang lainnya, kadang-kadang saling menyalahkan satu sama lain ketika terjadi masalah kerja, dan terdapat juga karyawan yang selalu mengeluh dengan hal sepele yang terjadi di kantor, melihat dari masalah ini yang dimana para karyawan memiliki sikap yang kurang baik seperti yang telah di jelaskan, hal itu dikarenakan karena kurangnya pemberian motivasi yang diberikan kepada para karyawan, baik itu motivasi dalam bentuk penghargaan, hadiah/bonus maupun dalam bentuk pendekatan dengan memberikan arahan-arahan atau nasehat kepada para karyawan.

Pentingnya masalah gaya kepemimpinan dan motivasi maka penulis menentukan obyek penelitian pada PT Bank Sulselbar Cabang Jeneponto merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbankan yang menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kepada masyarakat. Namun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja kerja karyawan khususnya pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto, selama ini belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat bahwa pimpinan kurang memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengembangkan karier (promosi jabatan) selain ini pimpinan kurang memberikan instruksi kerja kepada karyawan yang akan melakukan pekerjaan. Adanya fenomena tersebut di atas, perlunya perusahaan memperhatikan faktor motivasi dan gaya kepemimpinan. Selanjutnya akan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

### **Kerangka Pikir**

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka pikir penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto
2. Diduga Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto
3. Diduga Variabel Motivasi yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. Menurut data bahwa keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto sebesar 38 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah dengan purposive sampling yakni penentuan sampel yang didasari kriteria yaitu jumlah karyawan yang dijadikan sampel penelitian sebesar 38 orang.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program IBMSPSS for Windows versi 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item (R-hitung)	R-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,833	0,234	Valid

(X1)	X1.2	0,890	0,234	Valid
	X1.3	0,697	0,234	Valid
	X1.4	0,625	0,234	Valid
	X1.5	0,757	0,234	Valid
	X1.6	0,782	0,234	Valid
	Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,638	0,234
X2.2		0,673	0,234	Valid
X2.3		0,771	0,234	Valid
X2.4		0,644	0,234	Valid
X2.5		0,796	0,234	Valid
X2.6		0,814	0,234	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,714	0,234	Valid
	Y1.2	0,851	0,234	Valid
	Y1.3	0,754	0,234	Valid
	Y1.4	0,891	0,234	Valid
	Y1.5	0,889	0,234	Valid
	Y1.6	0,578	0,234	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1, hasil uji validitas instrumen menyatakan bahwa dengan menggunakan r-tabel sebesar 0,234 semua item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid karena secara keseluruhan hasil r-hitung lebih besar dari pada r-tabel. Jadi, instrumen dari setiap variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja(X2), dan Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan dinyatakan valid.

### Uji Realibilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,858	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0,819	Reliable
Kinera Karyawan (Y)	0,875	Reliable

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas kuesioner menyatakan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena  $\alpha > 0,50$  Jadi, secara keseluruhan hasil uji reliabilitas variabel dinyatakan valid, sehingga kuesioner yang digunakan dapat dipercaya.

**Uji Regresi Berganda**

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.175	2.510		-.070	.945
GAYA KEPEMIMPINAN	.357	.137	.346	2.600	.014
MOTIVASI KERJA	.625	.150	.553	4.160	.000

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3, maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -0.175 + 0.357 X_1 + 0.625 X_2 + e$$

Adapun uraian penjelasan hasil persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

1.  $b_0$  = nilai konstanta yang diperoleh adalah -0.175, artinya apabila variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) bernilai sama dengan 0, maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sama dengan -0.175 atau negatif.
2.  $0,357 X_1$  = nilai koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah 0,357, berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.  $0,625 X_2$  = nilai koefisien regresi pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah 0,625 berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari persamaan analisis regresi linear berganda dapat dilihat bahwa semua variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Hasil analisis juga menyatakan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh adalah motivasi kerja dengan nilai sebesar 0,625.

**Uji t (Uji Parsial)**

**Tabel 4. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.175	2.510		-.070	.945
GAYA KEPEMIMPINAN	.357	.137	.346	2.600	.014
MOTIVASI KERJA	.625	.150	.553	4.160	.000

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas, berikut uraian penjelasan hasil uji t (uji parsial), antara lain:

- a. Gaya Kepemimpinan  
Hasil uji T menyatakan bahwa nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,600 dan nilai t-tabel sebesar 2,028. Berdasarkan hal tersebut, nilai t-hitung lebih

besar dari t-tabel,  $2,600 > 2,028$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,014 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sulselbar Caang Jeneponto

b. Motivasi Kerja

Hasil uji T menyatakan bahwa nilai t-hitung variabel motivasi kerja sebesar 4,160 dan nilai t-tabel sebesar 2,028. Berdasarkan hal tersebut, nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel,  $4,160 > 2,028$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sulselbar Cabang Jeneponto.

Jadi, berdasarkan hasil uji T pada tabel 4 dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**Uji F (Uji Simultan)**

**Tabel 5. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	414.204	2	207.102	40.836	.000 <sup>b</sup>
Residual	177.506	35	5.072		
Total	591.711	37			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji F menyatakan bahwa nilai F-hitung sebesar 40,836 dan nilai F-tabel sebesar 3,27. Berdasarkan hal tersebut, nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel,  $40,836 > 3,27$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.837 <sup>a</sup>	.700	.683

Sumber : Data diolah,2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh nilai korelasi sebesar R=0,837 yang mendekati 1 artinya bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Nilai R Square sebesar 0.700 yang berarti bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sulselbar Cabang Jeneponto adalah sebesar 70%, sedangkan sisanya 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis variabel gaya kepemimpinan di atas, menunjukkan bahwa pada hasil uji analisis regresi harga, nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu  $4,160 > 2,028$ , nilai signifikan sebesar  $0,014 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulselbar cabang Jeneponto

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Heidjrachman dan Husnan (2004 : 224) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan perusahaan dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan oleh PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto berkaitan dengan gaya kepemimpinan dalam kaitannya mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan menjelaskan tugas-tugas setiap karyawan, pimpinan memberitahu kepada karyawan tentang apa yang harus dikerjakan dan cara mengerjakan suatu pekerjaan, pimpinan memperhatikan kerja sama dari pada kepentingan individu, pimpinan mempunyai sifat bersahabat, serta pimpinan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk menyampaikan ide atau gagasan.

Dari hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dirwan, D. U. (2017) yang meneliti mengenai Implikasi Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Intrinsik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis variabel motivasi kerja di atas, menunjukkan bahwa pada hasil uji analisis regresi harga Hasil uji T menyatakan bahwa nilai t-hitung variabel motivasi kerja sebesar 4,160 dan nilai t-tabel sebesar 2,028. Berdasarkan hal tersebut, nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel,  $4,160 > 2,028$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sulselbar Cabang Jeneponto.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Badeni (2013 : 76) mengemukakan bahwa motivasi adalah salah satu aspek yang sangat penting menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Agar seseorang mampu memotivasi seseorang, ia perlu memahami bagaimana proses motivasi itu terbentuk. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dalam Edy Sutrisno (2009 : 117) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh usaha memotivasi beberapa kebutuhan karyawan. Sehingga motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja kerja yang dicapai oleh pegawai. Melihat dari teori yang dikemukakan oleh Robbins maka upaya-upaya yang dilakukan oleh PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto dalam memotivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan gaji yang memadai, kesempatan untuk bekerja sama, memberikan pengakuan dan penghargaan, memiliki kesempatan untuk bertindak dan berpikir secara mandiri serta memiliki

kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan-gagasan orisinal.

Dari hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyana Parashakti (2019) yang meneliti mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F menyatakan bahwa nilai F-hitung sebesar 40,836 dan nilai F-tabel sebesar 3,27. Berdasarkan hal tersebut, nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel,  $40,836 > 3,27$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara statistik pengujian ini membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto.

Terlihat dalam penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan Bank Sulselbar Cabang Jeneponto apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka gaya kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang ada di Bank Sulselbar Cabang Jeneponto bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawannya dan kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Disisi lain motivasi juga merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan di Bank Sulselbar Cabang Jeneponto, karena seorang pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi saling memiliki keterkaitan untuk mempengaruhi kinerja karyawan, dalam artian variabel gaya kepemimpinan dan motivasi dapat berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bank Sulselbar Cabang Jeneponto.

Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Dan Menurut Siagian dalam Kartika (2010:102) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Hal tersebut di perkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tampi (2014) yang menyatakan bahwa hasil penelitian secara simultan, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hidayat, M. U., & Latief, F. U bahwa kapabilitas individu, motivasi individu dan kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

### **Variabel Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh adalah motivasi kerja dengan nilai sebesar 0,625, kemudian gaya kepemimpinan memiliki nilai sebesar 0,357. Jadi berdasarkan hasil yang diperoleh motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan

dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. Sehingga motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja kerja yang dicapai oleh karyawan Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. Hal ini dapat dilihat juga dari pada tanggapan responden pada variabel motivasi kerja, dimana sebagian besar karyawan Bank Sulselbar cabang Jeneponto setuju dengan adanya pujian serta apresiasi dari pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya motivasi saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dan juga lingkungan kerja dikantor membuat pegawai bekerja lebih giat. Berdasarkan kondisi yang dirasakan oleh para karyawan tentu saja membuat motivasi kerja para karyawan Bank Sulselbar Cabang Jeneponto akan meningkat dan pada akhirnya kinerja karyawan akan jadi lebih baik lagi.

### KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto
2. Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto
3. Variabel Motivasi kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9081>
- Anisya, V. (2021). The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 04(07), 34–38. <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i7-16>
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dirwan, D. U. (2017). IMPLIKASI LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI INTRINSIK KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL VI MAKASSAR. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 6(3).
- Faisal Marzuki, Handono Mardiyanto, & Diyah Yuli Sugiarti. (2018). the Effect of Leadership Style and Work Planning on Puskesmas Performance. *Visipena Journal*, 9(2), 316–329. <https://doi.org/10.46244/visipena.v9i2.462>
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta.

- 
- Hanggraeni Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan pertama, Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu, S. . (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi, cetakan ketiga, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, M. U., & Latief, F. U. THE INFLUENCE OF DEVELOPING HUMAN CAPITAL MANAGEMENT TOWARD COMPANY PERFORMANCE (THE EVIDENCE FROM DEVELOPER COMPANIES IN SOUTH SULAWESI INDONESIA).
- Mangkunegara, P. A. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan kesembilan, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- MUNFAQIROH, S., MAULUDIN, H., & SUHENDAR, A. (2021). The Influence of Transformational Leadership on Employee Job Satisfaction with Organizational Commitment as Intervening Variable. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(1), 250. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i1.18270>
- Murgianto, Siti SulasmiMurgianto, Siti Sulasmi, S. (2016). The Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation, and Performance of Employees. *International Journal of Advanced Research*, 3, 378–396. <http://www.journalijar.com>, S. (2016). The Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation, and Performance of Employees. *International Journal of Advanced Research*, 3, 378–396. Retrieved from <http://www.journalijar.com>
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 5(2), 78–86. Retrieved from <https://jurnal-lp2m.umnaw.ac.id/index.php/JP2SH/article/view/473>
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Pasolong Harbani. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 64–72.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robins, S. P. dan T. A. J. (2010). *Perilaku Organisasi*. Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.

Sabrina, L. (n.d.). *Kata Kunci: Pengaruh Kepemimpinan, Kinerja Karyawan Dalam Organisasi*. 1–7.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Tika, P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Yuli, S. B. C. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan pertama, Malang  
Penerbit : Universitas Muhammadiyah.

Yuniarsih Tjutju, dan S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan pertama,  
Penerbit : Alfabeta, Bandung.