

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) Tbk.
KANTOR CABANG UTAMA KEDIRI)**

MOHAMMAD ALI AKBAR

Universitas Islam Kediri, Kediri

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kediri). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 93 karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kediri yang meliputi Cabang Pembantu Nganjuk, Kertosono, Pare, dan Kantor Kas Pasar Pahing Kediri.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis secara simultan bahwa antara gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze the influence of leadership style and motivation on employee performance (a case study in PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Main Branch Office Kediri). Data collected through questionnaires and conducted on 93 employees of PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Main Branch Office covering Kediri Branch Nganjuk, Kertosono, Pare, and Cash Office Market Pahing Kediri.

Analysis of the data in this study using SPSS. The analytical method used in this study include tests of validity by factor analysis, reliability test with Cronbach Alpha. Classical assumption test and multiple linear regression analysis.

Results of the analysis showed that the leadership style Partially positive influence on employee performance and motivation positive influence on employee performance. The results of simultaneous analysis that between leadership style and motivation have positive influence on employee performance.

Keywords: leadership style, motivation, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan perbankan telah mengalami perubahan besar dalam beberapa tahun terakhir. Industri ini menjadi lebih kompetitif karena deregulasi peraturan. Perkembangan perbankan berlangsung dengan cepat, persaingan yang semakin ketat, adanya perubahan selera konsumen yang fluktuatif membuat perusahaan perbankan dituntut untuk mampu berkembang yang tidak hanya sebagai perusahaan perbankan namun harus bisa menjadi lembaga keuangan yang menjadi solusi keuangan bagi masyarakat.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja

karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005).

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kediri)”.

Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kediri?
2. Apakah Motivasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kediri?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kediri?

Tujuan Penelitian

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kediri.
2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kediri.
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kediri.

Manfaat penelitian

1. Bagi penulis
Untuk mengetahui lebih dalam mengenai kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan yang dapat diaplikasikan dalam pekerjaan sehari-hari di dunia perbankan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan pertimbangan dalam mengambil dan menentukan suatu kebijaksanaan kepemimpinan seperti memberikan motivasi, yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi linear berganda menggunakan program SPSS.

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdianad, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kediri yang berjumlah 93 karyawan.

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 93 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

Jenis dan Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2001). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:32) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dari judul penelitian didapatkan tiga variabel, yaitu;

- a. Variabel Bebas (Independen/Exogenous), adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya, dinyatakan dalam “X”, dimana kepemimpinan sebagai X1 dan motivasi kerja sebagai X2.
- b. Variabel Terikat

- c. (Dependen/Endogenous). Variabel terikat atau tidak bebas adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dan dinyatakan dalam "Y".

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dan Studi Pustaka.

Metode Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data yang meliputi Editing, Coding, Scoring dan Tabulating.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005).

Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Uji Multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.
2. Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

3. Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)
Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005).
2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)
Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas.
3. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)
Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (gaya kepemimpinan dan motivasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 93 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan

pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini diukur melalui 8 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap gaya kepemimpinan dapat dijelaskan pada tabel 4.4 di bawah.

Tabel 4.4
Tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	X1.1		9	50	34		93
		0.00%	9.68%	53.76%	36.56%	0.00%	100.00%
2	X1.2		1	65	26	1	93
		0.00%	1.08%	69.89%	27.96%	1.08%	100.00%
3	X1.3		1	59	33		93
		0.00%	1.08%	63.44%	35.48%	0.00%	100.00%
4	X1.4		3	64	25	1	93
		0.00%	3.23%	68.82%	26.88%	1.08%	100.00%
5	X1.5			49	43	1	93
		0.00%	0.00%	52.69%	46.24%	1.08%	100.00%
6	X1.6			45	47	1	93
		0.00%	0.00%	48.39%	50.54%	1.08%	100.00%
7	X1.7			41	52		93
		0.00%	0.00%	44.09%	55.91%	0.00%	100.00%
8	X1.8			25	66	2	93
		0.00%	0.00%	26.88%	70.97%	2.15%	100.00%

Deskripsi Variabel Motivasi

Variabel dukungan sosial pada penelitian ini diukur melalui 7 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap variabel motivasi dapat dijelaskan pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan responden mengenai motivasi

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	X2.1			23	69	1	93
		0.00%	0.00%	24.73%	74.19%	1.08%	100.00%
2	X2.2			16	56	21	93
		0.00%	0.00%	17.20%	60.22%	22.58%	100.00%
3	X2.3			4	86	3	93
		0.00%	0.00%	4.30%	92.47%	3.23%	100.00%
4	X2.4		10	33	47	3	93
		0.00%	10.75%	35.48%	50.54%	3.23%	100.00%
5	X2.5		12	25	41	15	93
		0.00%	12.90%	26.88%	44.09%	16.13%	100.00%
6	X2.6			15	62	16	93
		0.00%	0.00%	16.13%	66.67%	17.20%	100.00%
7	X2.7		3	36	43	11	93
		0.00%	3.23%	38.71%	46.24%	11.83%	100.00%

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 8 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	Y.1		1	33	47	12	93
		0.00%	1.08%	35.48%	50.54%	12.90%	100.00%
2	Y.2		2	29	58	4	93
		0.00%	2.15%	31.18%	62.37%	4.30%	100.00%
3	Y.3		1	36	56		93
		0.00%	1.08%	38.71%	60.22%	0.00%	100.00%
4	Y.4		11	49	28	5	93
		0.00%	11.83%	52.69%	30.11%	5.38%	100.00%
5	Y.5		32	35	25	1	93
		0.00%	34.41%	37.63%	26.88%	1.08%	100.00%
6	Y.6		8	55	27	3	93
		0.00%	8.60%	59.14%	29.03%	3.23%	100.00%
7	Y.7		2	43	48		93
		0.00%	2.15%	46.24%	51.61%	0.00%	100.00%
8	Y.8		3	35	55		93
		0.00%	3.23%	37.63%	59.14%	0.00%	100.00%

Analisis Data
Uji Kualitas Data
Pengujian Validitas

Dari tabel 4.7 tersebut terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.7
 Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel / Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
	Gaya Kepemimpinan			
1	1	.516	.185	Valid
2	2	.545	.185	Valid
3	3	.596	.185	Valid
4	4	.357	.185	Valid
5	5	.616	.185	Valid
6	6	.617	.185	Valid
7	7	.251	.185	Valid
8	8	.526	.185	Valid
Motivasi				
1	1	.247	.185	Valid
2	2	.309	.185	Valid
3	3	.252	.185	Valid
4	4	.593	.185	Valid
5	5	.580	.185	Valid
6	6	.472	.185	Valid
7	7	.405	.185	Valid
Kinerja Karyawan				
1	1	.478	.185	Valid
2	2	.458	.185	Valid
3	3	.201	.185	Valid
4	4	.395	.185	Valid
5	5	.533	.185	Valid
6	6	.300	.185	Valid
7	7	.403	.185	Valid
8	8	.261	.185	Valid

Pengujian Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	.792	Reliabel
Motivasi	.695	Reliabel
Kinerja Karyawan	.689	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-

masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolinieritas

Dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala

multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.367	2.725
Motivasi	.367	2.725

Uji Heterokedastisitas

Dari hasil analisis terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS diperoleh hasil seperti tabel 4.10 berikut ini:

Hasil Estimasi Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.755	1.350		.559	.578		
Gaya Kepemimpinan	.760	.078	.722	9.786	.000	.367	2.725
Motivasi	.230	.078	.219	2.962	.004	.367	2.725

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,722 X1 + 0,219 X2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien gaya kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,722 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,219 yang berarti bahwa jika motivasi kerja semakin tinggi dengan

pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

Uji Normalitas

Dari hasil analisis didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil analisis regresi secara simultan
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	601.040	2	300.520	205.280	.000 ^a
Residual	131.756	90	1.464		
Total	732.796	92			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 205.280 dengan tingkat signifikansi 0,000 maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Tabel 4.13
Hasil Uji t Secara Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.755	1.350		.559	.578
Gaya Kepemimpinan	.760	.078	.722	9.786	.000
Motivasi	.230	.078	.219	2.962	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran output SPSS

1. Uji Hipotesis 1 (H1)

Dari tabel 4.13 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,786 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “ Gaya Kepemimpinan

Dari hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0,816. Hal ini berarti 81,6% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 18,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Tabel 4.12
Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.820	.816	1.210

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan “ diterima.

2. Uji Hipotesis 2 (H2)

Dari tabel 4.13 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,962 dengan taraf signifikansi 0,004. Taraf signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima

Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H2 “ Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan “diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 9,786 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Suranta, 2002) yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,962 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,004 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_o dan menerima H_a . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Suharto dan Budi Cahyono, 2005) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan menggunakan uji F didapatkan perhitungan statistik nilai F hitung = 205.280 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh

terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Sedangkan berdasarkan Nilai R Square yang didapat sebesar 0,816 atau 81,6% dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 81,6% sedangkan sisanya 18,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Bryan Johannes Tampi, 2014) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan Penelitian

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada motivasi karyawan, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kediri tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih memotivasi karyawannya misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan

dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Hasil Uji R2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000.** Analisis: Teori dan Kasus Solusi. BPFE. Yogyakarta.
- Armstrong, Michael. 1994.** Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006.** *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bryan Johannes Tampi, 2014.** Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Regional Sales Manado.
- Budi Cahyono 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.
- Crimson, Sitanggang, 2005,** Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar. Skripsi, UNDIP Semarang.
- Ferdinand, Augusty. 2006.** Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005.** Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005.** Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- 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.
- Handoko, T. Hani. 2003.** Manajemen Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004.** Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, 2008.** Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia).
- Imam Fauzi, 2011.** Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada unit SKT Brak BL 53 PT. Djarum Kudus
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001.** Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin. 2004.** Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Rahardjo, Mudji dan Purbudi, 1997,** *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UPN, Yogyakarta.
- Regina Aditya Reza (2010),** Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara.
- Rosari, Reni. 2005.** Analisis Gaya Kepemimpinan Dosen-Dosen Di Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta. *Jurnal Telaah Bisnis*. Vol 6. No 1. Hal: 87-109.
- Robbins, Stephen. P. 2006.** Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005.** Manajemen. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004.** Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005.** Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006.** Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.

- Siagian, Sondong. P. 2002.** Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono, Dr. 2010.** Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Penerbit ALFABETA
- Suharto dan Cahyo. 2005.** Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.
- Supranto, J. 2001.** Statistik: Teori dan Aplikasi. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Suranta, Sri. 2002.** Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Empirika. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007.** Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106-115.
- Tika, P. 2006.** Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Yuwaliatin, Sitty. 2006.** Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 241-256.