

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULSELBAR KANTOR PUSAT MAKASSAR**

**Pra Gemini**  
STIM LPI MAKASSAR  
[pragemini@gmail.com](mailto:pragemini@gmail.com)

### **ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 3) Untuk mengetahui manakah yang paling berpengaruh antara Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.*

*Untuk menjawab permasalahan tersebut, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dengan menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner yang disebarakan kepada populasi penelitian yang diperkecil jumlah populasi dengan menggunakan rumus slovin taraf kesalahan 0,05%.*

*Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Gaya kepemimpinan (X1).*

*Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan.*

### **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi sekarang ini setiap perusahaan menuntut untuk dapat lebih bersaing dengan perusahaan lainnya, Suatu Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawannya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dinyatakan dalam bentuk rumusan masalah sebagai berikut a). Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar?, dan b). Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar ?.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar,

dan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar.

Sedangkan tinjauan pustaka tentang konsep manajemen sumber daya manusia yaitu :

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya suatu tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih dari beberapa orang. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.

Menurut Dr. T. Hani Handoko, M.B.A (2010: 19), Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi, Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektifitas karyawan dan organisasi.

Menurut pendapat dari Anwar Prabu Mangkunegara (2001:2), sumber daya manusia (SDM) merupakan sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rival dan Basri (2005:1), Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian.

b). Kepemimpinan sebagai topik dengan daya tarik universal. Kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi yang membantu sekelompok individu untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dijelaskan sebagai proses dimana seorang individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Ada dua bentuk umum kepemimpinan yaitu ditetapkan dan muncul secara alami. Kepemimpinan ditetapkan berdasarkan pada jabatan atau posisi resmi di dalam organisasi. Kepemimpinan yang berkembang dihasilkan dari apa yang dilakukan seseorang dan bagaimana seseorang mendapat dukungan dari pengikut. Kepemimpinan sebagai suatu proses, diterapkan pada individu baik dalam peran yang ditetapkan maupun peran yang muncul secara alami.

Menurut Susilo Martoyo, (2008:147) bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang di inginkan bersama. Sedangkan menurut Anoraga, (2004: 2) Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuan untuk mempengaruhi. Dengan kata lain kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk

mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi yang baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpin an adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

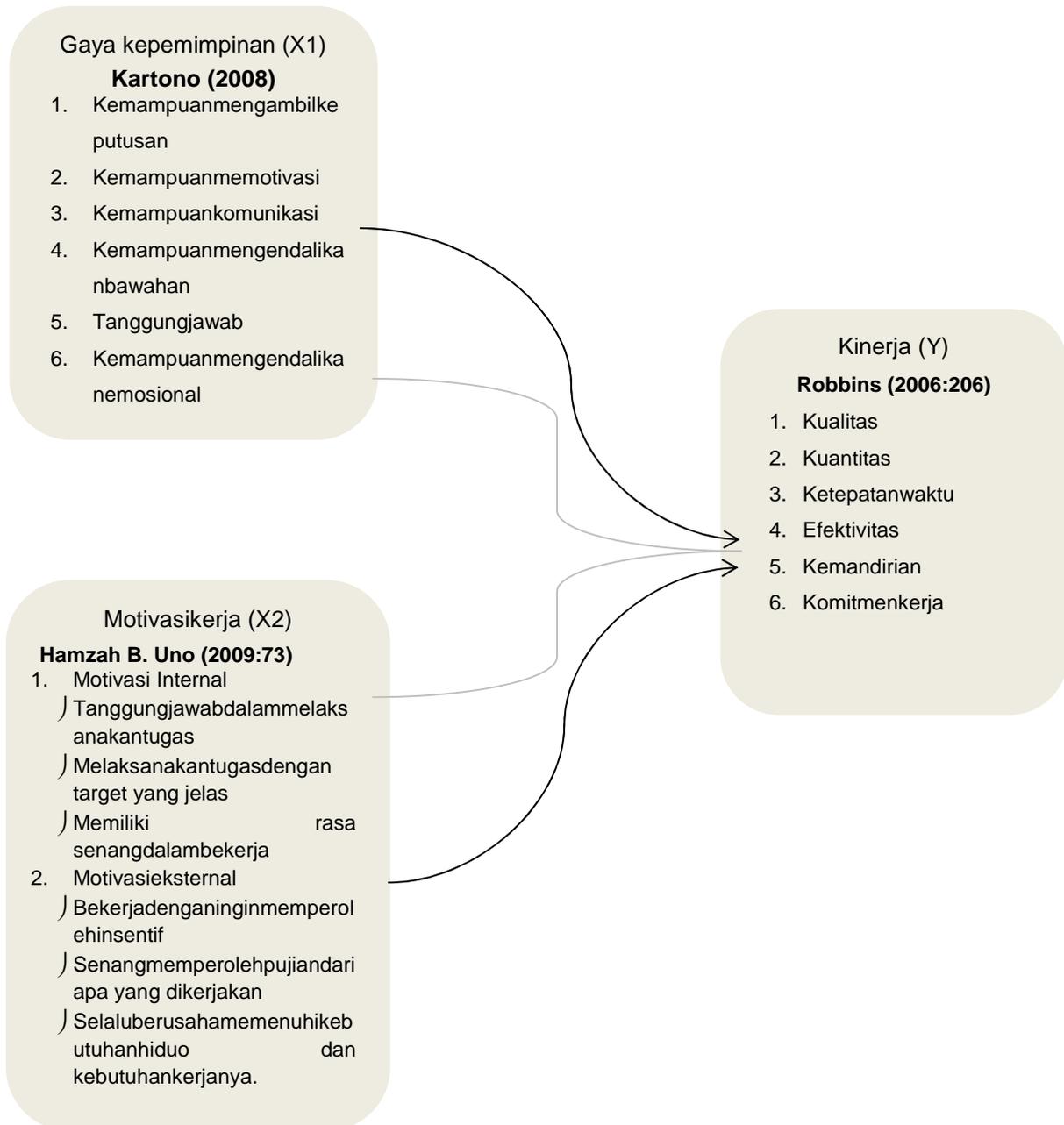
Jenis- jenis Gaya Kepemimpinan Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005), gaya kepemimpinan ada empat yaitu 1). Gaya Kepemimpinan Otoriter, 2). Gaya kepemimpinan Kharismatis, 3). Gaya Kepemimpinan Demokrasi, dan 4). Gaya Kepemimpinan Moral.

- c). Motivasi menurut Griffin (2013:270), adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Pada suatu hari tertentu, seorang karyawan dapat memilih untuk bekerja sekeras mungkin, atau bekerja secukupnya untuk menghindari teguran, atau bekerja seminimal mungkin. Sedangkan menurut Tikno Lensufie (2010:2) motivasi adalah keinginan untuk melakukan tindakan, apakah tindakan tersebut jadi atau tidak, hal tersebut tergantung dari seberapa besar motivasi yang muncul di dalam diri seseorang.
- d). Pengertian Kinerja secara umum kinerja adalah merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional. Menurut Wibowo (2012) Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerja. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

## **METODE PENELITIAN**

- a). Kerangka Konseptual  
Peneliti mengajukan model penelitian sebagai berikut, kinerja karyawan sebagai variabel yang akan di ukur dengan melihat pengaruh intraksi antara gaya kepemimpinan (X1), dan motivasi kerja (X2), terhadap kinerja karyawan / pegawai (Y). Dimana variabel gaya kepemimpinan dan motivasi adalah variabel independen (bebas) sedangkan kinerja karyawan adalah variabel dependen (terikat).  
Dari kerangka teoritis tersebut akan dilihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1 KerangkaPikir



b). Hipotesis

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu suatu bentuk perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktifitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan factor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan serta dapat memberikan motivasi terhadap karyawan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Maka Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar.
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar.
3. Diduga gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar.

c). Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. Pemilihan tempat penelitian ini adalah karena bank tersebut sudah lama berdiri dan sudah dapat tempat dimata costumernya. Disamping itu yang terpenting adalah kemudahan dalam memperoleh suatu akses data penelitian.

Penelitian ini dilakukan selama satu bulan pada bank PT.Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar dan penelitian ini dimulai pada tanggal 01 s/d 31 Oktober 2020.

Gunakan dukungan penulisan, maka jenis data yang digunakan sebagai berikut:

- a. Data Kuantitatif Data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.
- b. Data Kualitatif Data yang diperoleh dari PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.
- c. Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:
  - a. Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini pegawai.
  - b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di perusahaan tersebut, dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yang terkait.

d. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghasilkan data sebagai bahan dalam penelitian digunakan beberapa metode Kuesioner

Berdasarkan kesesuaian antara tingkat atau skala pengukuran dan teknik pengumpulan data, maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Berdasarkan keterkaitan antara responden dengan jawaban yang diberikan, maka jenis kuesioner yang diajukan bersifat langsung dan dengan pertanyaan bersifat tertutup, dengan maksud memberikan keleluasaan responden memberikan jawaban-jawabannya.

Pada tiap tiap item kuesioner disediakan alternatif jawaban sebanyak lima buah dan dijenjang pembobotan skornya, sehingga masing-masing variabel terukur. Kuisisioner dalam penelitian ini diberikan kepada para responden yang termasuk dalam sampel dan dimaksudkan untuk menggali data, baik data untuk variabel bebas atau variabel X maupun variabel terikat atau variabel Y.

Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh pegawai kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Sugiyono (2008:39) menyatakan bahwa: skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala Likert:

- a. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor : 1
  - b. Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor : 2
  - c. Untuk jawaban Netral (N) diberi skor : 3
  - d. Untuk jawaban Setuju (S) diberi skor : 4
  - e. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor : 5
- e. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin di teliti oleh peneliti. Seperti menurut Sugiyono (2011:80). "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Pendapat diatas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah karyawan PT.Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar yang berjumlah 250 orang.

Sampel, Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Teknik sampel dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan menggunakan sampling acak sederhana (Simple Random Sampling).

- f. Analisis Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

Uji Validitas Uji signifikasi dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlation item total correlation*) dengan nilai  $r$  table dengan ketentuan untuk degree of freedom (df)=n-2, dimana n adalah jumlah sampel. Jika:  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Namun apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali,2011:54)

#### 3.5.2 Uji Reabilitas.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari ( $>0,07$ ) (Ghozali,2011: 47-48)

- g. Metode Analisis Data adalah Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini untuk menganalisis Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y) dengan Gaya Kepemimpinan(X1) dan Motivasi (X2)

sebagai variabel independennya. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

h. Uji Hipotesis (Uji t)

bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan 10%, maka  $H_0$  yang menyatakan  $\beta_i = 0$  dapat ditolak bila nilai t lebih besar daripada dua (nilai absolute). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Membandingkan nilai t hasil perhitungan dengan t menurut tabel. Bila nilai statistik t hitung lebih besar dari pada t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$R^2$  suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel tidak bebasnya, dan variabel bebas mempunyai  $R^2$  paling besar menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebas. Besaran  $R^2$  yang didefinisikan dikenal sebagai koefisien determinasi (sampel) dan merupakan besaran yang paling lazim digunakan untuk mengukur kebaikan sesuai (goodness of fit) garis regresi. Secara verbal,  $R^2$  mengukur proporsi (bagian) atau prosentase total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Identitas Responden Berdasarkan Umur Tahun 2020

No	Umur	Jumlah responden	Persentase
1	21-23	13	8%
2	24-26	72	47%
3	27-29	69	45%
	Jumlah	154	100%

*Sumber: Data hasil olahan penelitian 2020*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar yang berumur 21-23 tahun sebanyak 13 orang (8%), yang berumur 24-26 tahun sebanyak 72 orang (47%), dan yang berumur 27-29 tahun berjumlah 69 orang (45%).

b. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Tahun 2020

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1	6 Bulan	29	19%
2	10 Bulan	48	31%
3	1 Tahun	59	38%
4	2 Tahun	18	12%
	Jumlah	154	100%

*Sumber: Data hasil olahan penelitian 2020*

Dari table diatas terlihat bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar yang masa kerja 6 bulan sebanyak 29 orang (19%), masa kerja 10 bulan sebanyak 48 orang (31%), masa kerja 1 tahun sebanyak 59 orang (38), Dan masa kerja selama 2 tahun berjumlah 18 orang (12%).

c. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tahun 2020

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	Diploma (D3)	17	11%
2	Diploma (D4)	5	3%
3	Sarjana (S1)	132	86%
	jumlah	154	100%

*Sumber: Data hasil olahan penelitian 2020*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar, Diploma D3 sebanyak 17 orang (11%), Diploma D4 sebanyak 5 orang (3%), Dan sarjana S1 sebanyak 132 orang (83%).

d. Jenis Kelamin Responden

No	Jeniskelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	79	51%
2	Perempuan	75	49%
	Jumlah	154	100%

*Sumber: Data hasil olahan penelitian 2020*

Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 154 orang dapat dilihat pada tabel diatas yang menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 79 orang atau sebesar 51%, sedangkan sisanya yakni sebanyak 75% responden atau sebesar 49% merupakan responden perempuan.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan peneliti untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi. Analisis regresi berganda diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows release 26.0.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan spss 26, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14.024 + 0.202X_1 + 0.141X_2 + 0,05$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai 204 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja (nilai  $X_1$  dan  $X_2$  adalah 0) maka kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar sebesar 14.204 satuan.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan adalah 0.202 artinya jika variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dan konstanta (a) adalah 0 nol maka kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar meningkat sebesar 0.202. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan yang di berikan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga semakin besar motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan maka semakin melambung pula kinerja karyawan.
3. Nilai 141 artinya jika variabel kinerja karyawan ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1% dengan asumsi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan konstanta (a) adalah 0 nol, maka kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar meningkat sebesar 0.141. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang di berikan

berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga semakin besar motivasi kerja yang diberikan maka semakin melambung tinggi pula kinerja karyawan.

#### Uji Signifikansi Pengaruh parsial (Uji t)

##### 1. Pengaruh variabel Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (H1),

Variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hal ini terlihat dari signifikan gaya kepemimpinan (X1)  $0,001 < 0,05$ . Dan nilai t tabel =  $t_{/2; n-k-1} = t_{(0,05/2; 154-2-1)} = (0,025 ; 151) = 1,97580$  berarti r hitung lebih besar dari r table ( $3,543 > 1,97580$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

##### 2. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (H2)

Variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. Hal ini terlihat dari signifikan motivasi kerja (X2)  $0,040 < 0,05$ . Dan nilai t tabel =  $t_{/2; n-k-1} = t_{(0,05/2; 154-2-1)} = (0,025; 151) = 1,97580$  berarti r hitung lebih besar dari r table ( $2,076 > 1,97580$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

#### Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel-variabel terikat. Uji F merupakan pengujian koefisien regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh simultan antar variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F hitung  $> F$  tabel maka model yang sudah dirumuskan sudah tepat. Jika nilai F hitung  $> F$  tabel maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara Bersama, dengan melihat nilai F tabel =  $f(k; n-k)$ ,  $F = (2; 154-2)$ ,  $F \text{ tabel} = (2, 152) = 3,06$  dengan tingkat kesalahan 5%

#### f. Pembahasan

Melalui hasil uji parsial antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Yang mana dilihat dari sisi saling menghargai pendapat, Mengembangkan inisiatif, melakukan hubungan yang sportif, mengembangkan karir, senang menerima saran pendapat dan kritik, serta memberi kebebasan akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk lebih baik. Dan dikatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil uji parsial gaya kepemimpinan memiliki nilai  $\text{sig} < 0,05$ .

Selanjutnya dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan menerapkan motivasi yang baik, yaitu suatu bentuk dorongan secara langsung kepada karyawan agar kebutuhannya tercapai, maka perusahaan akan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompetensi tinggi. Diantara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi, ternyata yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel gaya

kepemimpinan. Alasannya karena variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai thitung yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel motivasi kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “variabel gaya kepemimpinan lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja jika dibandingkan dengan motivasi kerja ” dapat diterima”.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada perusahaan PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar yang dilakukan pada bulan oktober 2020 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, maka akan disajikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Gaya Kepemimpinan (X1). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari pada t hitung variabel motivasi kerja.

### **Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sekiranya agar pimpinan PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar hendaknya terus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide, saran dan kritiknya, serta mendukung karyawan dalam mencari solusi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Disarankan agar motivasi kerja terus diberikan kepada karyawan seperti pemberian kompensasi, pemberian penghargaan, perhatian, serta menjalin komunikasi yang baik antar karyawan agar sumberdaya yang ada juga terus meningkat demi terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adair, John (2008). Kepemimpinan yang memotivasi, Jakarta :PT. Gramedia pustaka umum.
- A.M. Sardiman, (2007), Interaksidan Motivasi Belajar Mengajar: Bandung, Rajawali Pers.
- Anoraga, Panji. (2004). Psikologi Kepemimpinan. Semarang: Rineka Cipta. CV Mandar Maju. Bandung Darma, 2005.
- Anwar prabumangkunegara, (2001)manajemen sumber daya manusia. PT Remaja Rosda karya, bandung.
- Arikunto, Suharsimi, (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prakte. Jakarta: Rineka Cipta
- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- B Flippo, Edwin (2000). Manajemen sumber daya manusia, Jakarta.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dr. T.Hani Handoko, M.B.A (2010: 19).Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: BPFE- BPFE UGM,), h. 4.
- Dubrin Andrew J.(2005). Leadership (kepemimpinan), EdisiKedua, Prenada Media, Jakarta.
- Fahmi, Irham(2013). ManajemenKinerja, Teori dan Aplikasinya. Alfabeta Bandung.
- Ferdinand (2006:189).MetodePenelitianManajemen: PedomanPenelitianuntukskripsi, Tesis dan DisertaiIlmuManajemen. Semarang: UniversitasDiponegoro.
- Ghozali, Imam (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP.
- Griffin (2013: 270) Perilaku Organisasi. Jakarta: SalembaEmpat. Nafisah, Durrotun. 2005.
- Samsudin, Sadili (2009). ManajemenSumberDayaManusia. CetakanKesatu. Pustaka Setia. Bandung
- Hasibuan, Malayu S.P (2013). ManajemenSumberDayaManusia. Jakarta: PT BumiAksara Sugiyono. 2011. MetodePenelitianKuantitatifKualitatif dan R&D.
- Handoko T. Hani. (2003:4). Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Herman Sofyandi, (2009)ManajemenSumberDayaManusiaterjemahan Jakarta, PT. Prenhallindo
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., &Mangkona, S. (2020). The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642-657.
- ImamMoejiono. (2002). "Kepemimpinan dan Keorganisasian", Yogyakarta, UII Press.
- Kasmir. (2016:182) ManajemenSumberDayaManusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. RajagrafindoPersada
- Kartono. (2003).Pemimpin dan Kepemimpinan (ApakahKepemimpinan Abnormal Itu), P.T Raja GrafindoPersada, Jakarta
- K d rism n. M. (2012).M n j m nP ng mb ng nSumb rD y M nusi . J k rt :  
R j w liP rs.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001).ManajemenSumberDayaManusiaPerusahaan, Bandung: RemajaRosdakarya h 67
- MiftahThoha, (2012).PrilakuOrganisasiKonsep Dasar dan Implikasinya. Jakarta: PT Raja GrafindoPersada
- Mulyadi. (2015:63). ManajemenSumberDayaManusia. PenerbitInMedia. Jakarta
- Mathis Robert, Jackson John.(2002:81). ManajemenSumberDayaManusia. Jakarta: Salembaempat
- NgalimPurwanto. (2006).Psikologi Pendidikan. Bandung: PT RemajaRosdakarya.
- Rivai, dan Basri. (2005). ManajemenSumberDayaManusiaUntuk Perusahaan, Jakarta: RajagrafindoPersada
- Sinungan (2008:134-135).PengaruhMotivasi dan DisiplinKerja
- Sunarto (2005:23).ManajemenSumberDayaManusiaStrategi. Yogyakarta: Amus.

- Susilo martoyo (2008:147).Pengetahuan Dasar Manajemen Dan Kepemimpinan, BPFE-Yogyakarta
- TiknoIensufiie, (2010).Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa, Erlangga, Jakarta., hal. 2.
- [Wahjosumidjo](#) (2001). Kepemimpinan (PT RajaGrafindoPersada)
- Wibowo (2012). M n j m nKin rj. J k rt : R j Gr findoP rs d .
- Wibowo (2014). M n j m nKin rj. J k rt : R j Gr findoP rs d .