Volume 4 Issue 3 (2021) Pages 445 - 451
YUME : Journal of Management
ISSN : 2614-851X (Online)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Yusram Adi[1], Andi Irwan[2]✉, Andi Irfan
*Manajemen STIM-LPI MAKASSAR

ABSTRAK
Untuk menjawab permasalahan tersebut, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dengan menggunakan data primer berupa kuesioner yang disebarkan kepada populasi penelitian yang dikurangi populasinya dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 0,05%. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Kantor Pusat Bank Sulselbar 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) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah variabel gaya kepemimpinan (X1).

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja pegawai

✉ Corresponding author : Wa Ode Sitti Nur Insani
Email Address : prawiraaditiya88@gmail.com

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 kinerja karyawannya.Menurut Mangkunegara Anwar prabu,(2001:67),Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengembangkan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia Handoko, (2003:4). Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut. Pengertian kinerja (performance) Menurut Hasibuan, (2013:160),Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan kecerdasannya, usaha serta kesempatan yang dilakukannya. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai criteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh perusahaan. (Irwan & Irfan, 2021) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dalam pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat uji t (uji ketepatan parameter penduga). Uji t merupakan peng-ujian koefisien regresi individu untuk mengetahui

DOI: 10.37531/yume.vxix.533

kemampuan masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen, dengan meng-anggap variabel lain konstan atau tetap. Secara otomatis Ha diterima apabila Ho ditolak Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang, Karena taraf nyata (0,479) Significancy (0,133) maka Ho diterima dan H1 diterima, yang artinya ada pengaruh secara signifikan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Riztechindo Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan dari hasil analisis secara keseluruhan yaitu sebagai berikut variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh (0,05) maka artinya ada pengaruh secara signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Riztechindo Makassar. Semua pemberi kerja menginginkan karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Bagaimanapun, system kinerja yang efektif menikatkan kemungkinan kinerja yang efektif akan terwujud. Menurut Mathis Robert, Jackson John (2008:81), Sistem manajemen kinerja berusa ha mengidentifikasikan, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap kinerja karyawan. Menjalinrelasi yang baik dalam suatu perusahaan baik dari atasan terhadap bawahan ataupun sebaliknya, akan menjadikan suatu modal yang sangat berarti penting bahkan akan berpengaruh terhadap kelanjutan dalam lingkungan kerja. Imam Moejiono (2002) Kepemimpinan adalah sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Sehingga apa yang telah dilakukan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan mendapat apresiasi lebih dari atasan yang akan dialami oleh karyawan dengan pemimpin perusahaan tersebut. Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain.

Peranan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat dominan, tetapi walaupun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan para tenaga kerja atau karyawan. Seorang pemimpin harus bisa mengubah pikiran bawahannya atau bertindak tegas (Dubrin, 2006:10-11). Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan Sinungan, (2008:134-135). Sedangkan menurut Sunarto (2005:9) motivasi kerja bisa didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Memotivasi ialah mengajak karyawan mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode deskriftif kuantitatif, jenis penelitian ini menggali pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.bank sulselbar kantor pusat Makassar Jadwal penelitian ini adalah 3 Bulan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan: interview, studi dokumentasi dan angket/kuisioer penelitian dengan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan juga kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif,

DOI: 10.37531/yume.vxix.533

yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.bank sulselbar kantor pusat Makassar. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini dalah karyawan PT.Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar yang berjumlah 250 orang. Menurut Arikunto (2012:104) 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. peneliti menggunakan rumus slovin karna jumlah populasi lebih dari 100 orang maka dalam pengambilan jumlah sampel peneliti menggunakan taraf keyakinan 95% dan taraf signifikansi 0,05. Jadi sampel yang di gunakan peneliti pada perusahaan PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar sebanyak154 orang responden. maka digunakanlah rumus regresi linier berganda. Dalam model regresi linier berganda terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi agar model tidak bias dan kuat, selanjutnya melakukan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner biasa dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. 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)

Tabel 1. Uji Validitas Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan)

Pertanyaan	*Corrected item total correlation* (r hitung)	R table	Validitas
1	0,573	0,158	Valid
2	0,609	0,158	Valid
3	0,537	0,158	Valid
4	0,524	0,158	Valid
5	0,430	0,158	Valid

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2020

Tabel.1 memperlihatkan bahwa korelasi antara masing-masing pertanyaan variabel X1 menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa r hitung> r tabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2 Uji Validitas Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Pertanyaan	*Corrected item total correlation* (rhitung)	rtable	Validitas
1	0,453	0,158	Valid
2	0,550	0,158	Valid

DOI: 10.37531/yume.vxix.533

3	0,546	0,158	Valid
4	0,507	0,158	Valid
5	0,642	0,158	Valid

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2020

Tabel.2 memperlihatkan bahwa korelasi antara masing-masing pertanyaan variabel X2 menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa r hitung > r tabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Pertanyaan	*Corrected item total correlation* (rhitung)	rtable	Validitas
1	0,506	0,158	Valid
2	0,587	0,158	Valid
3	0,552	0,158	Valid
4	0,367	0,158	Valid
5	0,499	0,158	Valid

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2020

Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu kewaktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari (>0,07) (Ghozali,2011: 47-48)

Tabel 4 Uji Reabilitas X1 Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.382	5

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2020

Tabel 5 Uji Reabilitas X2 Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.417	5

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2020

Tabel 6 Uji Reabilitas Y Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

DOI: 10.37531/yume.vxix.533

Cronbach's Alpha	N of Items
0.270	5

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel menunjukkan lebih besar dari (0,07), sehingga dapat disimpulkan indicator atau kuesioner yang digunakan variable Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variable.

Tabel 7 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.024	1.586		8.840	0.000
	Gaya Kepemimpinan(X1)	0.202	0.057	0.275	3.543	0.001
	MotivasiKerja(X2)	0.141	0.068	0.161	2.076	0.040
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2020

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

Y= 14.024 + 0.202X1 + 0.141X2 + 0,05

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

1. Nilai constanta adalah 14.204 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja (nilai X1 dan X2 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 (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) dan konstanta (a) adalah 0 nol maka kinerja karyawan pada PT.Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar meningkat sebesar 0.202. Hal tersebut menunjukan 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.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah 0.141 artinya jika variabel kinerja karyawan (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi gaya kepemimpinan (X1) 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.

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

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

DOI: 10.37531/yume.vxix.533

t tabel = tα/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 Ho ditolak dan H1 diterima, sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima. 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 sig < 0.05.

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

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 = tα/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 Ho ditolak dan H2 diterima, sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima. 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 t hitung 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.

SIMPULAN

Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). 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.

Referensi :

Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja, 18(2), 218–222.

Anoraga, Panji. (2004). Psikologi Kepemimpinan. Semarang: Rineka Cipta. CV Mandar Maju. Bandung Darma, 2005

Arikunto, Suharsimi, (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta

Dubrin Andrew J.(2005). Leadership (kepemimpinan), Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.

DOI: 10.37531/yume.vxix.533

Griffin (2013: 270) Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat. Nafisah, Durrotun. 2005.

Hasibuan, Malayu S.P (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

Handoko T. Hani. (2003:4). Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

ImamMoejiono. (2002). "Kepemimpinan dan Keorganisasian", Yogjakarta, UII Press.

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.

Kartono. (2003).Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu), P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta

Kasmir. (2016:182) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Raja grafindo Persada

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001).Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosda karya h 67

Mathis Robert, Jackson John.(2002:81). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba empat

Mulyadi. (2015:63). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit InMedia. Jakarta

Sinungan (2008:134-135).Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.

Sunarto (2005:23).Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. Yogyakarta: Amus.

Susilo martoyo (2008:147).Pengetahuan Dasar Manajemen Dan Kepemimpinan, BPFE-Yogyakarta

Wibowo (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.